علم الاجتماع الصناعى
التطور والمجالات

تأليف

أ. د. اعتماد محمد علام
أستاذ علم الاجتماع
ووكيل كلية البنات للدراسات العليا
والبحوث بجامعة عين شمس

الطبعة الثانية

الناشــــر
مكتبة الأنجلو المصرية
١٦٥ ش محمد فريد – القاهرة

إسم الكتـــاب : **علم الاجتماع الصناعى**
اسم المـــؤلف : **أ د. اعتماد محمد علام**
اسم الناشـــــر : **مكتبة الأنجلو المصرية**
اسم المطبعـــة : **محمد عبدالكريم حسان**
رقم الإيـــداع : **٤٧٢٨ لسنة ٢٠٠٤**
الترقيم الدولى : I.S.B.N. 977-05-2025-X

فهرس الكتاب



إهـداء

إلي روح والدي ووالدتي

سبب وجودي ومشكاة حياتي



مقدمـــــة

استكمالاً لسلسة المؤلفات التى بدأناها بمؤلف «الحرف والصناعات التقليدية : بين الثبات والتغير ، ثم اتبعناه بمؤلف «دراسات فى علم الاجتماعى التنظيمى» ، نقدم هذا المولف – علم الاجتماع الصناعى – بهدف تعميق الرؤية المتخصصة فى مجال سوسيولوچيا العمل ومؤسساته وعلاقتها بالمجتمع لاسيما فى ظل تعاظم تدويل عملية التصنيع.

ونحاول من خلال اهتمامنا بعلم الاجتماع الصناعى أن نقدم للدارسين والباحثين المهتمين به ، فكرة شاملة عن تطوره ومجالاته . وراعينا أن تتصف المناقشة للتطور والمجالات بالتبسيط والتركيز معا دون الايجاز المخل أو الإسهاب الممل . ولم يكن تنفيذ هذه الفكرة بالأمر الهين على المؤلفة لموضوع علمى كبير ومتشابك كعلم الاجتماع الصناعى المتباين فى معارفه ، والمتنوع فى موضوعاته وقضاياه . لاسيما إذا قلنا إن من خصوصية التراكم المعرفى لهذا العلم أنه محصلة معارف متنوعة من جانب علماء الاجتماع ، الأنثروبولوجيا ، الإدارة ، الاقتصاد، وعلم النفس . فإذا كان كل فريق من هؤلاء المتخصصين يعمد إلى دراسة عملية التصنيع وعلاقتها بالفرد والمجتمع والسوق من خلال مايتوفر لكل تخصص علمى من القواعد والأسس التى يستند إليها ، فلاشك أن التراكم المعرفى لعلم الاجتماع الصناعى يتأثر بشكل واضح بإسهامات هؤلاء الباحثين . وكان حظ النظرية الاجتماعية وافراً من معارف علم الاجتماع الصناعى فى كل من النظرية والمنهج .

يصدر هذا المؤلف وقد أوشك القرن العشرين الميلادى على الانقضاء تاركاً العالم بأسره يشهد تغييرات متلاحقة بسرعة مذهلة بفعل تداعيات الثور الميكروالكترونية الحالية وتعاظم ظاهرة العولمة . وتصبح العلاقة بين التقنية والتصنيع والمجتمع على قدر من التشابك والتعقيد ما بلغته فى سابق عهدها . ويصاحب هذا التشابك تغييرات جوهرية يصعب تحديد مداها وعمق تأثيراتها وأن تبدو لها ملامح كثيرة تدل عليها فى مجالات علاقات العمل ، والطبقة العاملة



وخصائص التنظيمات الاجتماعية حتى مستوى علاقة الفرد بعمله ووقت فراغه . بهذا نحاول فى عرضنا لتطور علم الاجتماع الصناعى ومجالاته أن تقوم المناقشة على منهج يوازن بين الرؤية الشمولية لتطور كل مجال مع ضرورة الوقوف عند ملامح التغير الذى يتصف بها فى ظل تدويل عملية التصنيع والثورة الميكروأليكترونية . مع مراعاة أن تخلو المناقشة من الرؤية النقدية التى تصدر الأحكام من خلال مجموعة معايير أو أوزان . كما لم تحاول المؤلفة أن تقتطف من البحوث والإسهامات من هنا وهناك إلا بما يخدم المنهج المتوازن الذى يحقق الوضوح وسلاسة العرض بما يخدم الهدف العام لهذا المؤلف .

ينقسم هذا المؤلف إلى سبعة فصول تناقش فى مجملها نشأة علم الاجتماع الصناعى ، تطوره ومجالاته . يتناول الفصل الأول علم الاجتماع الصناعى من حيث التعريف والنشأة الأكاديمية والمجالات . ويتناول الفصل الثانى تاريخ علم الاجتماعى الصناعى ، ويختص الفصل الثالث بدراسة النظم التقليدية للإنتاج الصناعى ، ويناقش الفصل الرابع التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث ، ويختص الفصل الخامس بدراسة النقابات والحركة العمالية ويشتمل الفصل السادس على علاقات العمل ويدرس السابع و الأخير العلاقة ثلاثية الأبعاد : التقنية ، التصنيع والمجتمع .

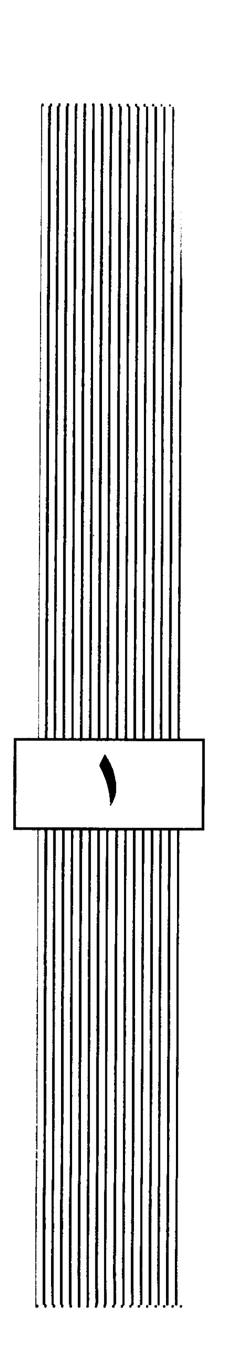
ولايسعنى إلا أن أقدم جزيل شكرى . لكل من أسهم فى إخراج هذا المؤلف من حيث النسخ والطباعة والمراجعة اللغوية . وأتمنى أن يكون هذا المؤلف مدخلاً لمزيد من البحوث والاهتمام بمجالات علم الاجتماع الصناعى فى مصرنا الحبيبة . وفى مثل ذلك الخير العظيم فليتنافس المتنافسون .

والله الموفق والمستعان،

القاهرة فى مارس ١٩٩٨

المؤلفة





الفصل الأول

علم الاجتماع الصناعي

التعريف، والمجالات والنشأة الأكاديمية

الفصل الأول

علم الاجتماع الصناعي

التعريف، المجالات والنشأة الأكاديمية

مقدمة :

أولاً :

التعريف بعلم الاجتماع الصناعي .

ثانياً :

مجالات علم الاجتماع الصناعي

ثالثاً :

النشأة الاكاديمية لعلم الاجتماع الصناعي

رابعاً :

مناهج البحث في علم الاجتماع الصناعي .



الفصل الأول
علم الاجتماع الصناعي
التعريف . المجالات . النشأة الاكاديمية

مقـــــدمة :

تتضمن أدبيات علم الاجتماع الصناعى تعريفات كثيرة للعلم ومتباينة فيما بينهما سواء من حيث درجة شمولية تعريفه أو من حيث تباين الرؤى النظرية حوله. فضلاً عن وجود تعريفات لعلم الاجتماع الصناعى من باحثين ينتمون إلى تخصصات مختلفة ذات صلة بعلم الاجتماع الصناعى . ويرجع التباين فى تعريفات هذا العلم إلى عدد من العوامل لعل من أهمها مايلى :

(١) تباين مجالات الاهتمام فى دراسة الصناعة كظاهرة اجتماعية من جانب مدارس فكرية متنوعة مثل البنائية الوظيفية ، الراديكالية ، الفعل الاجتماعى (Cottrel, 1964 : 328) .

(٢) تطور أدبيات العلم من حيث النظرية والمنهج واستفادة كل منها فى بناء الآخر والخروج بتعريفات أكثر شمولية .

(٣) يعكس تباين تعريفات علم الاجتماع الصناعى طبيعة ومراحل تطوره تاريخياً. حيث اتصفت تلك التعريفات بالمحدودية فترة ما قبل الستينيات ، بينما أصبحت أكثر شمولية بعد هذه الفترة بفعل التحولات الكبرى فى عمليات التصنيع كظاهرة عالمية تلعب دورا حيويا فى تشكيل مايعرف بالنظام العالمى الجديد .

(٤) اهتمام علماء الاجتماع الصناعى بمجالات جديدة مثل صناعات القطاع

الرابع (الصناعات عالية التقنية فى مجال الخدمات والاتصالات والاعلام والحاسبات الآلية وبرامجها) . ومجالات لم يتم الإهتمام بها قبل الستينيات مثل الصناعة والمجتمعات الريفية ، العمالة النسائية فى التنظيمات الاقتصادية. ومن ثم أصبح تعريف علم الاجتماع الصناعى أكثر شمولية وملاءمة لتطور عملية التصنيع الحالية وخصائصها .

وسوف نناقش فى هذا الفصل أربع قضايا أساسية هى :

(١) التعريف بعلم الاجتماع الصناعى .

(٢) مجالات علم الاجتماع الصناعى .

(٣) النشأة الأكاديمية لعلم الاجتماع الصناعى .

(٤) مناهج البحث فى علم الاجتماع الصناعى .

أولاً : التعريف بعلم الاجتماع الصناعى :

يمكن تقسيم تعريفات علم الاجتماع الصناعى إلى ثلاث مجموعات بحيث تمثل كل مجموعة إتجاهاً فكرياً معيناً :

١ـ نماذج من تعريفات المجموعة الأولى . تشير تعريفات هذه المجموعة إلى الإتجاه التطبيقى الذى اهتم بدراسة المشكلات الاجتماعية التى صاحبت عملية التصنيع وقضاياها المتنوعة كالانتاجية ، دوران العمل والتغيب عن العمل وقد عرف جيسبرت Gisbert علم الاجتماع الصناعى بأنه علم يستخدم الرؤى والمعالجة السوسيولوجية فى دراسة واقع ومشكلات الصناعة .

ومن المنظور الراديكالى ، عرف كولبنسكا J. Kulpinska وتوبرال P. Toperal علم الاجتماع الصناعى بمجالين : أولهما يختص بدراسة الطبقة العاملة ومشكلاتها وعلاقاتها بالأنساق الاقتصادية والسياسية والشرائح الاجتماعية المختلفة، ومدى نشاط هذه الطبقة داخل المشروع الصناعى . وثانيهما دراسة الآثار الناجمة عن عملية التصنيع (على جلبى ، ١٩٩٦ : ٢٧ ، ٢٢٨) . ومن أمثلة التعريفات التى تهتم بمشكلات الصناعة وواقعها فى تعريفها لعلم الاجتماع الصناعى ، تعريف نوسو Nosow ووليم فورم W. Form ، هذا مع ملاحظة أن

التعريف يتضمن علاقة المصنع بالبيئة ومن ثم يعد أكثر شمولا عن سابقيه ، إذ لم يتوقف عند مقولة مشكلات الصناعة بل تضمن أربع مقولات أخرى (Parker et al., 1967 : 16) هى:

(أ) الطبيعة الاجتماعية للعمل وما يرتبط بها من مشكلات مثل البطالة والاجهاد ووقت الفراغ . (ب) تحليل البنية المهنية ودراسة وظائف الأفراد . (حـ) تحليل كيفية ارتباط البنية المهنية ووظائف الأفراد ببعض خصائص البنية الاجتماعية مع تحليل دوافع هذا الارتباط . (د) المهن النوعية ومايرتبط بها من مشكلات اجتماعية .

وجدير بالذكر أن نوسو وفورم يعتبران علم الاجتماع المهنى فرعاً متميزاً من علم الاجتماع الصناعى .

٢ـ المجموعة الثانية من التعريفات . انطلقت هذه التعريفات من خلال رؤية فكرية تربط بين علم الاجتماع الصناعى وكل من النظرية الاجتماعية وعلم الاجتماع التنظيمى . حيث عرف اميتاى اتزيونى A. Etzioni علم الاجتماع الصناعى بأنه فرع من فروع علم الاجتماع التنظيمى ، بينما يرى راى D. Wray من منظور أكثر شمولية ، أن علم الاجتماع الصناعى يعد مجال اهتمام جميع الباحثين المهتمين بدراسة التنظيم الاقتصادى كظاهرة اجتماعية وذلك ابتداء من رواد علم الاجتماع ، أمثال كارل ماركس Karl Marx، اميل دوركايم Emile Durkhiem وماكس فيبر Max Weber (Cottrell, 1964 : 327) .

عرف كل من ديلبرت ميلر ووليم فورم Delbert Miller and William Form (١٩٨٠) علم الاجتماع الصناعى بالعلم الذى يهتم بمجالين أساسيين : أولهما دراسة وتحليل التنظيم الاجتماعى للعمل ، وثانيهما دراسة عملية التصنيع وعلاقاتها بالأنساق الفرعية داخل المجتمع (Miller and Form, 1980) .

ويعرف علم الاجتماع الصناعى عند سبولدنج Spaulding بالعلم الذى يهتم بدراسة (أ) تنظيم المصنع والمتجر والمكتب ؛ (ب) التفاعل بين الأفراد خلال ممارستهم للأدوار التنظيمية ؛ (حـ) التنظيمين الرسمى وغير الرسمى لموقع العمل والتأثير المتبادل بين موقع العمل والمجتمع (Spaulding, 1970 : 11-14) .



٣ – تعريفات المجموعة الثالثة : تنطلق تعريفات هذه المجموعة من خلال رؤية أكثر شمولية نظرياً ومنهجياً من جانب علماء الاجتماع الصناعى فى دراسة التصنيع كظاهرة عالمية وذات أبعاد متعددة ، وبذلك تتصف هذه التعريفات بشمولية أكثر من التعريفات التى تضمنتها المجموعتان السابقتان . يعرف معجم العلوم الاجتماعية (١٩٦٤) علم الاجتماع الصناعى بالعلم الذى يدرس الجوانب الاجتماعية لسلوك الأفراد سواء داخل التنظيمات الصناعية أو من يشتغلون فى مهن نقل وتوزيع السلع وتقديم جميع الأنشطة الخدمية من خدمات تسويقية ، استهلاكية للسلع والمنتجات الصناعية المختلفة داخل المجتمع الصناعى الحديث . (Cottrell, 1964. 327)

يتضمن قاموس علم الاجتماع (١٩٦٩) تعريفًا أكاديميًا محضًا لعلم الاجتماع الصناعى . فهو العلم الذى يطبق النظرية السوسيولوجية ومناهج البحث فى دراسة (أ) التنظيمات الاقتصادية الصناعية والتجارية . (ب) جماعات العمل فى الصناعة والمهن الصناعية باعتبارهما أهم مجالات البحث السوسيولوجى . (Theodorson and The odorson, 1969 : 403)

ويضيف هارفى إلى تعريفات علم الاجتماع الصناعى بعداً جديداً عندما عرفه بالميكانيزم الذى يلعب دوراً هاماً فى فهم طبيعة وخصائص المؤسسات الاجتماعية المركبة ، وفهم عملية التغير داخل المجتمع الصناعى (Harvey, 1975 : 10) .

يمثل ما سبق ذكره دليلاً على مدى التباين فى تعريفات علم الاجتماع الصناعى ، سواء من حيث درجة الشمولية أو أهداف هذا العلم . كما يشير هذا التباين فى تعريفات العلم مراحل تطوره قبل وبعد فترة الستينيات .

ونخلص من المناقشة السابقة إلى تعريف لعلم الاجتماع الصناعى يتلاءم وطبيعة عملية التصنيع الراهنة . ويخدم فى الوقت ذاته ما يتضمنه هذا المؤلف من مجالات .

تعريف علم الاجتماع الصناعى : هو العلم الذى ينطلق من مقولات سوسيولوجية ويعتمد على مناهج البحث الاجتماعى فى



دراسة : (١) التاريخ الاجتماعى للصناعة والتنظيمات الاقتصادية (انتاجية تجارية وخدمية)، وما يطرأ على ابنيتها من تغيرات والعلاقة المتبادلة بينها وبين المجتمع بانساقة المختلفة . (٢) دراسة البنية المهنية داخل المجتمع . (٣) العلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية فى الصناعة . (٤) علاقات العمل بأشكالها المختلفة .

ثانياً : مجالات علم الاجتماع الصناعي

من المنظور التحليلى ، يمكن تصنيف مجالات علم الاجتماع الصناعى وفق تطور الاهتمام العلمى بها إلى :

١ـ مجالات علم الاجتماع الصناعى قبل الستينيات : إذا إردنا أن نصف مجالات العلم خلال هذه الفترة ، نقول إنها كانت محدودة حيث تركز اهتمام الباحثين بمجالات كانت مثار اهتماماتهم ، خاصةً مايتصل منها بالطبقة العاملة وتنظيم المصنع . حيث حدد شنايدر ـ مجالات علم الاجتماع الصناعى فى (أ) علاقات العمل فى المجال الصناعى للجماعات الرسمية وغير الرسمية فى مواقع العمل داخل المكتب أو المتجر أو فى المكتب . (ب) علاقة البنية الاجتماعية للمصنع بالقوى المجتمعية الخارجية ، (حـ) العلاقات غير الرسمية بين ممثلى الإدارة والنقابة العمالية .

قدم ميلر وفورم مجالات علم الاجتماع الصناعى فى : (أ) جماعات العمل وعلاقاته ؛ (ب) التنظيم الاجتماعى لمجتمع المصنع. (حـ) دور العامل داخل جماعات العمل .

ومما يذكر أن توم بيرنز استطاع من خلال تحليله لأدبيات علم الاجتماع الصناعى قبل الستينيات أن يقدم إسهاماً علمياً متميزاً علق عليه ولخص مضمونه سميث A. Smith . وبدلالة ثلاثة مستويات تحليلية ، أشار بيرنز إلى خمس مجالات كانت مثار اهتمام علماء الاجتماع الصناعى حتى بداية الستينيات والمجالات هى : (أ) تحليل الصناعة (المنشآت البيروقراطية) ، من حيث الأدوار التنظيمية ، السلوك والاتجاهات للمشتغلين خاصة طبقة العمال . (ب) دراسة

مواقع العمل كأنساق عضوية مركبة أو كانساق سوسيوفنية تتيح للأفراد العاملين تحقيق التوازن بين أهدافهم الخاصة ومتطلبات موقع العمل . (حـ) دراسة جماعات العمل غير الرسمية ، خاصة فى مواقع العمل الإنتاجى ونمط العلاقات بداخلها وأهدافها ومعتقداتها وأسلوب القيادة لها. (د) تحليل العلاقات الصناعية والتطور التاريخى للنقابات ، أساليب المساومة الجماعية . (هـ) تحليل نوعية الحياة فى المجتمع الصناعى سواء على مستوى تنظيم العمل أو خارجه .

وينتقد أوجين شنايدر (١٩٥٨) محدودية مجالات علم الاجتماع الصناعى قبل الستينيات . ويرى أنها قد أغفلت سته مجالات هامة هى (Schnieder, 1958) .

(أ) العلاقة بين الصناعة والعوامل الخارجية للمجتمع المحيط بها .

(ب) علاقة الصناعة بالمؤسسات المختلفة داخل المجتمع .

(حـ) الصناعة والقوى التاريخية .

(د) الصناعة والتنمية العسكرية والسياسية .

(هـ) والصناعة والحركة الاجتماعية التاريخية .

(و) الصناعة والتطورات العلمية والتقنية .

٢- مجالات علم الاجتماع الصناعى بعد الستينيات :

فى منتصف الستينيات ، نقول إن التطور كان كبيراً من حيث الكم والكيف فى مجالات علم الاجتماع الصناعى ، نظراً لتطور النظرية الاجتماعية والمناهج البحثية ولإجراء دراسات ميدانية كثيرة فى ثقافات مختلفة ، نظراً لانتشار عملية التصنيع عالمياً .

من المنظور الكمى ، اشتملت مجالات علم الاجتماع الصناعى على موضوعات وقضايا جديدة لم يسبق الاهتمام بها خلال فترة ما قبل الستينيات ، خاصة مجال العلاقة بين الصناعة والمجتمع . ودراسة التطور فى الطبقة العمالية كمجال أصبح له نظرياته ومداخله . ومن المنظور الكيفى ، حدث تطور واضح فى مجالات علم الاجتماع الصناعى . فإذا كانت مجالاته ، قبل الستينيات ، قد

اختصت فى دراستها بالقوى العاملة من خلال نموذج الرجل Man's Model وتجاهل دور المرأة تماماً داخل تنظيمات العمل ، ازداد الاهتمام بالعمالة النسائية داخل التنظيمات الصناعية مع بداية السبعينيات . أيضاً كانت الدراسات الامبيريقية تركز اهتمامها على الصناعة فى الحضر مع اغفال الباحثين دراسة التأثير المتبادل الهام بين الصناعة والمجتمع الريفى . ومنذ بداية السبعينيات ، بدأ علماء الاجتماع الصناعى الاهتمام بهذا المجال . ومن ثم شهد عقد السبعينيات زيادة الإهتمام بالصناعات الريفية . كذلك استحدث علماء الاجتماع الصناعى مداخل منهجية لدراسة النمط المعاصر من التعاون بين الإدارة والعمال ضمن الاطار العام لمجال الديمقراطية الصناعية (*) : (Bryant and Perkins, 1986 : 155 ; Gershenfeld, 1985 : 99)

يمكن القول إنه رغم اختلاف العلماء فى تحديدهم لمجالات الدراسة فى علم الاجتماع الصناعى نظراً لتباين مدارسهم الفكرية وتطور اهتماماتهم البحثية ، نلمس شبه اتفاق عام حول عدد من المجالات الأساسية لهذا العلم هى :

(أ) التاريخ الاجتماعى للصناعة .

(ب) البناء الاجتماعى للتنظيمات الصناعية (البناء الرسمى وغير الرسمى) .

(حـ) جماعات العمل ودينامياتها .

(د) علاقات العمل بأشكالها المختلفة .

(هـ) الصناعة والمجتمع .

(و) الصناعة والأنساق الاجتماعية .

(ز) التنظيم الداخلى للنقابات العمالية والمداخل النظرية لدراستها . هذا

(*) لمزيد من التفصيلات حول هذا المجال الذي فرض نفسه بقوة مع بداية الثمانينيات ضمن اهتمامات علماء الاجتماع الصناعي ، انظر :
Joel Cutcher-Gershenfeld "The Emergence of Community Labor-Management Cooperation" in Warner Woodworth et al. (Eds); Industrial Democracy. Strategies For Community Revitalizateion. Sage Publications, California, 1985. PP 99-120.

فضلاً عن الاهتمام بدراسات المرأة فى التنظيمات الصناعية ، وفى الصناعات الريفية والحرف والصناعات الصغيرة .

ثالثاً : النشأة الأكاديمية لعلم الاجتماع الصناعى .

١- تطور النظرية السوسيولوجية

ارتبطت النشأة الأكاديمية لعلم الاجتماع الصناعى بتطور النظرية السوسيولوجية . واستمر هذا الارتباط قوياً حتى منتصف القرن العشرين . وقد تطورت النظرية الاجتماعية بفعل محصلة العوامل الآتية :

(أ) الثورة الفرنسية والثورة الصناعية . كان للثورتين الفرنسية والصناعية أبعد الأثر فى إحداث تحول جذرى فى الفكر السوسيولوجى بتحرره من الفكر الكنسى وتوجهه نحو دراسة ما أصاب النظم الاجتماعية من تغيرات . إذ أحدثت الثورة الفرنسية تغييراً فى التنظيم الاجتماعى للمجتمع الفرنسى مع تعاظم دور القوى الديموقراطية . وأدت الثورة الصناعية إلى انتشار الثقافة الصناعية ، وظهور قوى التحديث التى كرست اهتماماتها صوب الفرد ، مع الدعوة للتفكير فى الذات وتحقيق المصالح الذاتية . فى المقابل كانت ردود الفعل لعلماء اجتماع الغرب إزاء هذه التحولات متمثلاً فى الاهتمام القوى بدراسة الجوانب الاجتماعية المصاحبة لفقد الشعور بالانتماء المجتمعى . ثم توجه الفكر السوسيولوجى نحو قضية العمل ومايتصف به من عملية تقسيم استوجبتها الثورة الصناعية . من ثم حدث تحول فى الفكر السوسيولوجى من مجال اهتماماته التقليدية بقضايا القرابة ، المجتمع المحلى ، حياة القرية ، والعمل فى الريف والصناعات التقليدية ، والعقائد والعادات إلى مجالات اهتمام ترتبط بالتصنيع مثل الفرد والأسرة فى الحياة الحضرية ، المصالح والصراعات الصناعية .

(ب) ظهور رواد علم الاجتماع فى فترة زمنية واحدة تقريباً ، عايشوا فترة تحول المجتمع الأوروبى بفعل الثورتين الفرنسية والصناعية ، وحاول هؤلاء الرواد الإجابة على سؤال يدور حول معرفة نوعية الحياة

المجتمعية فى ظل تنامى الثقافة الصناعية . وقد تباينت وجهات نظرهم بين رؤية متفائلة وأخرى متشائمة (*) . كما تباينت مداخلهم فى تفسير ظاهرة الصناعة وتأثيرها على المجتمع والعمل . وسوف نوجز فيما يلى إسهامات هؤلاء الرواد فيما يختص بالمجتمع الصناعى والعمل والمشكلات الاجتماعية المصاحبة لعملية التصنيع .

تباينت المداخل والرؤى لهؤلاء المفكرين الأوائل فى دراستهم للمجتمع الصناعى الغربى وظهور الرأسمالية الصناعية . فبينما اهتم كارل ماركس بالعوامل المادية ، ركز فيبر اهتمامه على دور الأيديولوجيات فى ظهور الرأسمالية الصناعية. فى حين اهتم اميل دوركايم بمظاهر وتأثير التكامل الاجتماعى لعملية تقسيم العمل . ومن خلال مناقشات دوركايم للبنية الاجتماعية وأشكال التقسيم الاجتماعى للعمل قد جعل لعلم الاجتماع هوية متميزة تمثلت فى تأسيس معرفة مختلفة عن الدراسات التاريخية والاقتصادية والسياسية والنفسية . ولقد حاول كل من توكفيل Toqueville ، ماركس ، فيبر ، ودوركايم تفسير خمس ظواهر هى : التغيرات فى ظروف العمل ، التغيرات فى علاقات الملكية ، التنامى المتزايد للمدينة على حساب المناطق المتاخمة لها ، التقدم التقنى ، وانتشار نسق المصنع . وقامت مناقشة هؤلاء الرواد الخمسة لهذه الظواهر من خلال اهتماماتهم إما بالجوانب السلبية فى التغير الاجتماعى المصاحب لها كالاغتراب Alienation ، أو بالجوانب الإيجابية لها كالتكاملية Integration (Neff, 1977:43) .

فى مجال دراسة المجتمع الصناعى والتنظيمات الاجتماعية بداخله قدم رواد علم الاجتماع . نماذج الثنائيات فى مناقشة خصائص المجتمع الصناعى . حيث قدم هربرت سبنسر ثنائية المجتمع الصناعى والمجتمع العسكرى . فبينما يتصف الأول بالعلاقات التعاقدية والعلاقات الثانوية وكبر الحجم والنمط الرسمى للضبط الاجتماعى ، يتسم الثانى بأسلوب القمع وهيمنة العادات والتقاليد على السلوكيات وممارسة أساليب غير رسمية فى الضبط الاجتماعى مع صغر حجم

(*) مثال ذلك ، كانت رؤية أوجست كونت تفاؤلية تجاه المجتمع الصناعي وأنه يقوم علي السلام والمحبة والديانة الإنسانية ، في حين كان هربرت سبنسر متشائماً إذ رأي ان المجتمع الصناعي قد يقوم إما علي السلام أو علي الحروب والروح العسكرية .

المجتمع نسبياً . كما ميز اميل دوركايم بين المجتمع الصناعى والمجتمع التقليدى ، إذ ذكر أن المجتمع الصناعى يتصف بنمط من تقسيم العمل القائم على التباين فى الأدوار . ورغم هذا التباين ، فإنه يفضى إلى تضامن عضوى . من جهة أخرى ، يتسم المجتمع التقليدى بنمط بسيط من تقسيم العمل يقوم على تماثل فى الأدوار مع اختلاف النوع ويؤدى إلى تضامن آلى بين أفراد المجتمع ذاته .

ورغم الاتفاق فى وجهات النظر بين ماركس وفيبر ودوركايم حول اتصاف المجتمع الصناعى بنمط مركب من تقسيم العمل ، إلا أنهم اختلفوا فيما بينهم من حيث المعالجة والتفسير عند تناولهم للبناءات والتنظيمات الاجتماعية ، وأنماط العمل داخل المجتمع الصناعى .

ففى فكر دوركايم يتم تقسيم العمل تبعاً للبنية والوظيفة ، بينما عند ماركس يخضع تقسيم العمل لمن يمتلك وسائل الإنتاج مما يعكس فكر ماركس فى نقده للرأسمالية وكيف أنها خلقت طبقتين متصارعتين على أساس تعارض المصالح ، وهما الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والطبقة العاملة غير المالكة لتلك الوسائل . ومن ثم تكمن المشكلة الرئيسية المسببة للصراع الاجتماعى فى عدم تحقيق العدالة الاجتماعية فى توزيع الثروة بين أفراد المجتمع .

رغم الاختلاف الفلسفى بين ماركس وفيبر فى معالجة قضية العمل فى المجتمع الصناعى ، اتفقا فى مجال الاهتمام الخاص بمناقشة مدى تحكم الأفراد فى نشاطات العمل الذى يقومون به ، وتأثير كل من القيم والوعى فى تفسير عملية التغير الاجتماعى . وكان اهتمام فيبر مثل ماركس منصبا على مناقشة تأثيرات التصنيع على العمل بكل أشكاله . وقدم فيبر أكثر نظريات التنظيم الرسمى شيوعاً فى مجال النظرية الاجتماعية (النمط المثالى للبيروقراطية) .

فى مجالات علاقات العمل ، ومايتصف به من نمط مركب من تقسيم العمل فى المجتمع الصناعى ، أشار كل من ماركس ودوركايم إلى الاغتراب ، ولكنهما اختلفا من حيث مدخل المعالجة سواء على مستوى العلاقة بين العمل والفرد داخل التنظيم الصناعى ، أو على مستوى المجتمع . فعند ماركس تبلورت مناقشته للاغتراب ، من خلال جدلياته حول صراع الطبقة وعلاقتها بالرأسمالية

والتصنيع ، واستطاع ماركس أن يقدم افتراضات وتساؤلات كثيرة تنهض على فرض أساسى يتعلق بإنتاجية العمل داخل نسق المصنع وارتباطها بالإغتراب الذى يشعر به العامل عما يقوم بإنتاجه من سلع صناعية . من جهة أخرى ، أوضح دوركايم أن التقسيم المستمر للعمل دون الخلق الواعى لبناءات تكاملية ، سوف تنجم عنه حالة من اللامعيارية Anomy (Miller and Form, 1980 : 52) .

منهجياً ، يرجع إلى الرواد الثلاثة (ماركس ودوركايم وفيبر) الفضل الأول فى إرساء دعائم الدراسة السوسيولوجية للصناعة والمجتمع ، ووضع الأسس النظرية فى الدراسة المنهجية لعلم الاجتماع الصناعى . فالمدخل الوظيفى يدين بالفضل فى ظهوره إلى دوركايم أولاً ثم فيبر . إذ أن العناصر الخمسة للمدخل الوظيفى ممثله بالتاريخ ، القيم ، والتغير التقنى والأهداف التنظيمية والتعقيد التنظيمى ، برزت من خلال أفكار دوركايم وفيبر . أيضاً يرجع إلى كارل ماركس الفضل الأساسى ، من خلال مناقشاته النظرية فى ظهور مدخل الصراع فى دراسة المجتمع الصناعى .

ونظراً لأهمية المدخلين فى دراسة المجتمع الصناعى ، نجد علماء الاجتماع الصناعى ينقسمون إلى علماء ينطلقون من الاتجاه البنائى الوظيفى مثل ميلر وفورم ووارنر والفن جولدنر ، بيتر بلاو Peter Blau ، وفيليب سلزنيك philip selznick وغيرهم . وعلماء آخرين يتبنون مدخل الصراع مثل بلونر Blauner وكورنهاوزر Kornhauser وكولنز Collins وغيرهم .

٢ـ إسهام علماء التنظيم فى تطوير مجالات علم الاجتماع الصناعى ، يعتبر ماكس فيبر أول من وضع تصوراً نظرياً للسلطة البيروقراطية والقواعد الرسمية . وقدم نموذجاً مثالياً للبيروقراطية ، صار بمثابة أداة تحليل أساسية للباحثين فى دراستهم للتنظيمات الصناعية وغير الصناعية . وخضع هذا النموذج (*) للاختبار والنقد من خلال دراسات أمبيريقية رائدة قام بها بعض علماء الاجتماع الصناعى

(*) لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع انظر : اعتماد محمد علام «استخدام النماذج فى دراسة البنية الاجتماعية للتنظيمات : رؤية منهجية ، ورقة قدمت فى ندوة المنهج فى بحوث علم الاجتماع والأنثروبولوجيا فى مصر : النماذج ، المشكلات والتطورات كلية الآداب ومركز البحوث والدراسات الاجتماعية جامعة القاهرة ١٠ ـ ١١ مايو ١٩٩٧ .



من أمثال الفن جولدنر Alvin Gouldner (١٩٤٥) ، بيتر بلاو (١٩٥٥) ، فيليب سلزنيك . وكان السؤال المحورى الذى حاولت هذه الدراسات الاجابة عليه هو : هل تتماثل التنظميات المركبة فى خصائصها البيروقراطية التى يتضمنها النموذج الفيبرى ، رغم تباينها من حيث الأهداف ومجالات النشاط وأسفرت هذه الدراسات الميدانية الهامة عن وجود معوقات وظيفية متباينة بين تنظيم وآخر فضلاً عن وجود تباين بينها فى الخصائص البيروقراطية . ومن خلال نتائج هذه الدراسات وغيرها ، تطور نموذج فيبر . وكانت هذه الدراسات بمثابة نقطة تحول بالغة الأهمية لأنها أدت إلى تصاعد حدة النقد للنموذج المثالى دون رفضه . ومحاولة البحث عن نماذج بديلة تكون أكثر قابلية للتطبيق الواقعى . ويمكن تصنيف النماذج المتطورة من نموذج فيبر إلى مجموعتين : أولاهما نماذج ودراسات ركزت على التنظيمين الرسمى وغير الرسمى . وثانيتهما نماذج تركز اهتماماتها على مايؤكده نموذج فيبر على الترشيد والكفاءة التنظيمية وعلاقة البناء البيروقراطى بالشخصية وقضايا هامة منها التكيف التنظيمى والترشيد فى صنع القرار .

إضافة إلى فكر ماكس فيبر ونموذجه الشهير فى خصائص البيروقراطية ، ظهرت فى أواخر الثلاثينيات إسهامات هامة تهتم بالتنظيم وجاءت مكملة لنموذج ماكس فيبر . حيث افترض شستر برنارد Chester Bernard (١٩٣٨) أن التنظيم يمثل نموذجاً فرعياً من مجموعة ظواهر أكثر عمومية أسماها بالنسق التعاونى The Cooperative System الهادف ، وتعد الفعالية Effectiveness (تحقيق الهدف) والكفاية Efficiency (اشباع حاجات أفرادالتنظيم) عناصر ضرورية لاستمرارية التنظيم . وأن نماذج السلطة بما تتضمنه من عمليات الاتصال Com-munication وطبيعتها تحكم سلوك الفرد الذى يخضع لها ويقبلها . ومن ثم يكون للسلطة التنظيمية جانبيين : ذاتى Subjective وموضوعى Objective .

على صعيد آخر ، يعد روبرت ميشيل من رواد نظرية التنظيم لما أضافه عليها من بعد سياسى للبيروقراطية عندما ناقشها على مستوى تنظيم الدولة . وتمثلت أهمية إسهام ميشيل فى أنه قدم تصورا سوسيولوجيا آخر للتنظيم . وأصبح فى أدبيات علم الاجتماع الصناعى مدرستان فكريتان لدراسة التنظيمات الصناعية : إحداهما تنطلق من تصور فيبر ، والثانية من فكر ميشيل . وقد صاحب

هذا الإتجاه جدل كبير من جانب علماء الاجتماع يتعلق بمحاولة ابراز نقاط الإتفاق أو التعارض بين الفكر الفيبرى وفكر ميشيل حتى أن فريقاً من الباحثين ذهب للقول بأن فكر فيبر وميشيل يكمل كل منهما الآخر .

أيضاً هناك فريق من العلماء انصرف إهتمامهم إلى دراسة المصنع كنسق اجتماعى يحافظ على بقائه الذى يعد هدفاً فى حد ذاته . وانطلق هذا الفريق من مقولات النسق الاجتماعى عند تالكوت بارسونز . ومن ثم اثرى بارسونز المدخل البنائى الوظيفى فى دراسة المصنع كنسق اجتماعى يتطور ويحقق أهدافه من خلال تفاعله المستمر مع بيئته الخارجية .

٣ـ الاهتمام السوسيولوجى بدراسة العلاقة بين التقنية والتغير الاجتماعى :

إن اهتمام علم الاجتماع بدراسة العلاقة بين التقنية والتغير الاجتماعى كان له أثره فى تطوير مجالات علم الاجتماع الصناعى . وجدير بالذكر أن من أوائل المهتمين بدراسة هذه العلاقة وليم اوجبرن William Ogburn (١٩٢٢) . حيث اهتم بدراسة ماتحدثه التقنية من تغير على مستوى المجتمع على أساس أن التقنية تعد العامل الأساسى لكل تغير يحدث فى المجتمع . من جهة أخرى ناقش اوجين شنايدر ماتحدثه عملية التصنيع كأداة فعالة من تغيرات فى جميع جوانب الحياة الاجتماعية داخل المجتمع الصناعى وصبغته بثقافة معينة .

انطلاقاً من هذه العلاقة ، على مستوى تنظيم المصنع ، اهتم فريق من علماء الاجتماع الصناعى بدراسة الانعكاسات الاجتماعية لاستخدام الآلات والميكنة فى عملية التصنيع . واتخذ هذا الاهتمام المحاور التالية :

(أ) الآثار السلبية لاستخدام الآلات فى مجال الصناعة . وأجريت دراسات إمبيريقية على خطوط تجميع السيارات وكشفت هذه الدراسات عن إحساس العمال بالاغتراب . وظلت هذه القضية مثار اهتمام الباحثين فى مجال علم الاجتماع الصناعى حتى أواخر السبعينيات . وانطلقت معظم هذه الدراسات من المقولات النظرية عند ماركس ، دوركايم وروبرت ميرتون وأسفرت دراسات الاغتراب عن تطوير مقاييس للأبعاد المختلفة للإغتراب . ولعل إسهامات روبرت بلاونر Robert

Blauner (١٩٦٣) (*)فى هذا المجال لعبت دوراً أساسياً فى التطور المعرفى لعلم الاجتماع الصناعى .

(ب) تمثل المحور الثانى فى دراسة تأثير درجة التعقيد التقنى على البنية التنظيمية (**) والنظر إلى العامل كإنسان وليس كأداة فى خدمة الأدوات ، كما كان سائداً فى الفكر الكلاسيكى . من هنا بدأت مراكز الدراسات والبحوث فى الإهتمام بالتفكير الجاد نحو إعادة تصميم العمل وابتكار أساليب جديدة تقوم على ثلاث ركائز أساسية مرتبطة هى الفرد ، التقنية والبنية التنظيمية وعلاقة الثلاثة بمتطلبات البيئة الخارجية . ومن خلال الإهتمام المتزايد من جانب علماء الاجتماع بالتقنية المستخدمة ودورها فى تحديد الخصائص البنائية والتنظيمية للمصنع ، أجريت منذ أواخر الخمسينيات وبداية الستينيات دراسات ميدانية متنوعة، ساهمت نتائجها فى بلورة مايعرف بمدخل النسق الإجتماعى الفنى فى دراسة التنظيمات المركبة . ومن أهم الدراسات الميدانية التى انطلقت من مقولات هذا المدخل دراسات جوان ودوارد Joan Woodward (١٩٥٦ ، ١٩٦٥) ودراسة بيرنز وستوكر T. Burns and Staulker (١٩٦١) .

(*) لمزيد من التفصيل حول هذه النقطة : انظر : اجلال حلمي «المقاييس ودراسة الإغتراب الاجتماعي في المجتمع المصري » ورقة قدمت في ندوة المنهج في بحوث علم الاجتماع والأنثروبولوجيا في مصر : النماذج ، المشكلات والتطورات كلية الآداب ومركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة القاهرة ١٠ ، ١١ مايو ١٩٩٧ .

من الدراسات المصرية التي اهتمت بدراسة الإغتراب التنظيمي انظر : السيد شتا ، التنظيم الاجتماعي وظاهرة الاغتراب ، دار الإصلاح للطباعة والنشر ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٤ ، جيهان أبو الفتوح سعد ، الإغتراب التنظيمي في مجتمع المصنع ، دراسة ميدانية في محافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب ، جامعة المنيا، ١٩٩٢

Eglal Helmy, Alienation among Industrial Workers in Egypt : A Comparative Study of Weaving and Motorcycl Assembly Operations, Unpublished Ph.D. Dissertation, Pennsylvania State University, 1979.

ولهذه الدراسة ملخص باللغة العربية في المصدر التالي : اعتماد علام ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ١٩٩٤ ، ص ص . ٢٤٤ _ ٢٥٠ .

(**) انظر مناقشة هذا المدخل والدراسات الامبيريقية التي انطلقت منه في السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨١ ؛ اعتماد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، مصدر سابق . ص ص ١١٢_١١٣

(حـ) المحور الثالث تمثل فى إهتمام فريق من العلماء بدراسة العلاقة المتبادلة بين التنظيم التقنى والتنظيم غير الرسمى لجماعات العمل وتأثير هذا التنظيم فى تحديد الإنتاج .

رابعاً : مناهج البحث في علم الاجتماع الصناعي .

تطورت مناهج البحث فى مجال علم الاجتماع الصناعى تطوراً كبيراً تزامن مع تطور تاريخ العلم ذاته. ومع التقدم التقنى المذهل واستخداماته فى مجال التصنيع ونقل المعلومات داخل التنظيمات الصناعية العالمية ، كان من الضرورى التفكير فى استحداث مناهج بحثية قادرة على التعامل مع ما تتصف به عمليات التغير الاجتماعى من سرعة وديناميه عالية داخل المجتمعات الصناعية الحديثة .

١ـ البحث السوسيولوجى ودراسة الصناعة .

إذا افترضنا نظريا أن أنماط البحوث السوسيولوجية فى المجال الصناعى تقع على متصل Continuum ، فانه يوجد على طرفه الأول البحوث والدراسات التى تعالج مشكلات وقضايا محددة وتحاول أن تصل إلى حلول وتفسيرات لحدوثها دون التوصل إلى تعميمات . فى حين تقع على الطرف الثانى لهذا المتصل البحوث التى تتصف بالتحليل التجريدى بغرض التوصل إلى تعميمات ، وعلى امتداد المتصل ، يوجد العديد من البحوث السوسيولوجية التى قد تميل إلى أى من طرفى المتصل وقد تتداخل فيما بينها عند دراسة الصناعة . والتنظيمات الصناعية وعلاقات العمل داخل المجتمع الصناعى .

من خلال تتبع تطور البحوث الامبيريقية فى علم الاجتماع الصناعى منذ نشأته نجد تركز جميع البحوث والمسوح التى أجريت فى مجال الصناعة ، ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر حتى الثلاثينيات من القرن العشرين ، على الطرف الأول من المتصل . ففى أعقاب الثورة الصناعية فى بريطانيا ، تدهورت الأحوال المعيشية والفيزيقية لطبقة العمال وكانوا يعرفون « بفقراء الصناعة » وإزاء التردى الاقتصادى الشديد لأحوال هذه الطبقة أجريت مسوح من جانب المصلحين الاجتماعيين ، واستخدموا أسلوب المسح الاجتماعى وتعميم صحيفة الاستبيان كأداة أساسية تم تطبيقها فى عملية جمع البيانات الكمية مع عدد كبير من أسر العمال -

كما فى مسح تشارلز بوث ، هذا فضلاً عن استخدام أسلوب دراسة الحالة . ولايزال استخدام المسوح ودراسة الحالة فى إجراء البحوث الاجتماعية مستمرا حتى يومنا هذا .

مع بداية العقد الثانى من القرن العشرين ، استخدم الباحثون المنهج التجريبى لدراسة تأثير الظروف الفيزيقية فى مواقع العمل على الإنتاجية . مثال ذلك دراسات وتجارب التون مايو وزملائه فى مصنع هوثورن ، واستعان الباحثون بالملاحظة العلمية والمقابلات .

منذ بداية الثلاثينيات وحتى انتهاء الحرب العالمية الثانية تحرك البحث الامبيريقى من موقعه على الطرف الأول للمتصل صوب الطرف الثانى حيث استخدم التحليل التجريدى . ومن مؤشرات هذا التحرك المنهجى على المتصل مايلى :

(١) تنوع الأدوات البحثية فى دراسة ظاهرة الصناعة كمًا وكيفًا ، من جانب علماء النفس الاجتماعى . فكان استخدام المونوجراف السوسيومترى لمورينو، وأسلوب تحليل المضمون فى دراسة التفاعل بين أفراد الجماعة الصغيرة عند بيلز. كماحظى أسلوب دراسات الحالة بالنصيب الأكبر من جانب الباحثين فى العلوم الاجتماعية ، تم الاستعانة بالمنهج المقارن فى دراسة ديناميات الجماعة (كالتى قام باجرائها كيرت ليون ، وليبيت Lippet) .

(٢) التطور فى المنهج باستخدام المنهج الشمولى فى محاولة دراسة العلاقة المتبادلة بين تنظيم المصنع والمجتمع المحلى من خلال رؤية انثروبولوجية قام بها لويد وارنر فى مجتمع « يانكى سيتى» . واستعانت الدراسة بأساليب بحثية متنوعة تمثلت فى الملاحظة بالمعايشة ، وإجراء دراسات حالة متعمقة .

(٣) استخدام المنهج التجريبى فى دراسات التون مايو ومساعديه فى هوثورن . وقام المنهج التجريبى على التقسيم العشوائى لأفراد العينة إلى مجموعات: ضابطة ، وأخرى تجريبية تكون متجانسة فيما يتعلق بجميع المتغيرات باستثناء المتغير المستقل المراد دراسة تأثيره على المتغير التابع . ومما يذكر أنه يفضل استخدام التصميم التجريبى عند اختبار الفروض .

(٤) بعد نشر نتائج كل من دراسات هوثورن ، ودراسة كيرت ليون على ديناميات الجماعة الصغيرة ، بدأ الإسهام الفعلى لعلماء الاجتماع باستخدام الأدوات المنهجية السوسيولوجية فى دراسة العلاقات والسلوك بين الأفراد داخل تنظيم المصنع . واتخذ البحث السوسيولوجى فى دراسته للصناعة الأفكار والأطر السوسيولوجية الملائمة لكل قضية بحثية . وفيما يتعلق ببداية اهتمام علماء الاجتماع بدراسة ظاهرة الصناعة يشير شنايدر E. Shneider إلى أنهم استخدموا الأساليب المنهجية المستخدمة فى دراسة البناء الاجتماعى والعمليات والحركات الاجتماعية على مستوى المجتمع فى معالجاتهم للقضايا المثيلة فى المجال الصناعى . فاستخدم علماء الاجتماع فى دراستهم للعلاقات داخل الجماعات غير الرسمية بين العمال المدخل السوسيولوجى فى دراسة الزمر Cliques ، والعصبة Gang داخل المجتمع . بالمثل استخدم علماء الاجتماع فى دراستهم لتنظيم المصنع، أساليبهم المنهجية فى دراسة التنظيم الاجتماعى ، وفى دراسة تنظيم النقابات والصراع الصناعى تم استخدام المنهج السوسيولوجى المستخدم فى دراسة العمليات الاجتماعية ، والحركات الاجتماعية لاسيما عند دراسة العلاقات الصناعية .

يعكس هذا الأسلوب المنهجى من جانب علماء الاجتماع فى دراسة قضايا الصناعة ، استراتيجية تقليدية للبحث السيوسولوجى قامت على فرضية وجود تشابة بين كل من علم الاجتماع العام وعلم الاجتماع الصناعى من حيث الهدف ، أو الفروض النظرية ، والمشكلات البحثية . ونعتقد أن هذه الاستراتيجية مقبولة إلى حد كبير خلال المراحل الأولى لنشأة علم الاجتماع الصناعى والتى بدأت بعد نشر نتائج دراسات مايو وكيرت ليون واستمرت حتى أوائل الخمسينيات . خلال هذه الفترة يمكن أن نصف علم الاجتماع الصناعى ، من المنظور المنهجى ، بأنه مجال تطبيقى لعلم الاجتماع ، افتقد لتعريف محدد ينهض على مجالات بحثية أساسية واضحة ومستقلة .

(٥) التوصل إلى تعميمات بحثية خاصة فيما يتعلق بدراسة جماعات العمل غير الرسمية . وذلك بفضل محصلة الجهود العلمية من جانب علماء العلوم الاجتماعية الذين اهتموا بدراسة الصناعة . وقد أفادت نتائج الدراسات فى التوصل



إلى تعميمات بحثية يمكن وصفها بنظرية تأسيسية (*) Ground theory استخدمت كنموذج موجة للدراسات الميدانية اللاحقة منذ بداية الخمسينيات .

(٦) بعد ترجمة أعمال ماكس فيبر فى مجال البيروقراطية والسلطة ، استخدم الباحثون النموذج المثالى للبيروقراطية Ideal Type of Bureaucracy كأداة بحثية فى إجراء العديد من الدراسات الميدانية والتوصل إلى نتائج ، أحدثت نقلة هامة للبحث السوسيولوجى فى دراسة تنظيم المصنع نحو المستوى التجريدى . ولعل أهم مايميز هذه النقلة المنهجية الهامة استنباط نماذج موجه Paradigms وجهت البحوث الامبيريقية والتى بدورها طورت من هذه النماذج ، واستحدثت نماذج جديدة أثرت أدبيات علم الاجتماع الصناعى وتمثلت فى:

(أ) استخدام مفهومات علمية لأول مرة فى دراسة التنظيمات مثل مفهوم النسق الاجتماعى . وبرز فى هذا الصدد إسهام عالم الاجتماع الأمريكى تالكوت بارسونز T. Parsons .

(ب) إثارة الجدل العلمى حول مدى صحة مقولة تماثل التنظيمات الغربية فى خصائصها البيروقراطية كما يحددها النموذج المثالى عند ماكس فيبر . وكان التساؤل الهام من جانب علماء الاجتماع التنظيمى هو : إلى أى حد تتباين التنظيمات فيما بينها أو تتماثل من حيث اتصافها بالخصائص البيروقراطية ؟ وللإجابة على هذا التساؤل أصبح استخدام المنهج المقارن بين التنظيمات إضافة لدراسات الحالة الأسلوبين الأكثر شيوعاً من جانب علماء الاجتماع الصناعى .

(جـ) دارالتساؤل الثانى من جانب علماء الاجتماع حول مدى تأثير التباين الثقافى بين المجتمعات فى اتصاف التنظيمات الرسمية بالخصائص البيروقراطية كما هى فى نموذج فيبر؟ . وللإجابة على هذا التساؤل استخدم الباحثون فى إجراء دراسات إمبيريقية أدوات منهجية متباينة منها المنهج المقارن والمنهج متعدد

(*) يقصد بالنظرية التأسيسية عند علماء المداخل التفسيرية ، النظرية التي تنهض من تجميع البيانات من خلال محصلة الدراسات الامبيريقية حول ظاهرة معينة . انظر

Catherine Cassell and Gillian Symon "Qualitative Research in Work Contexts". in Cassell C., and Symon G. (Eds.), Qualitative Methods in Organizational Research, Sage Publications, New York, 1994, P.2

التخصصات ، وخلصت الدراسات الميدانية من جانب علماء التنظيم إلى نتائج هامة أفضت إلى ظهور مدرستين فكريتين : أولاهما تؤيد النموذج المثالى للبيروقراطية وتتخذه نموذجا يوجه الدراسات التنظيمية ؛ بينما نهضت المدرسة الثانية على نقد هذا النموذج واستنباط نماذج تنظيمية أخرى كالنموذج الطبيعى Natural Model والنموذج الميكانيكى . ويمكن تصور وقوع الخصائص التنظيمية على متصل يقع على طرفه الأول النموذج المثالى ، ويقع على طرفه الثانى النموذج الطبيعى . ومن خلال الدمج بين الأطر النظرية والدراسة الأمبيريقية ، تطور علم الاجتماع الصناعى من جانب علماء الاجتماع وعلماء النفس ، وعلماء الإدارة . وأصبحت المفهومات والفروض البحثية أكثر شمولية لتعدد أبعادها الاجتماعية والنفسية والاقتصادية . ويمثل هذا الاتجاه الاستراتيجية الثانية التى نهضت على إسهامات نظرية التنظيم التى كان لها الفضل الأكبر فى مجال البحث لتفهم البنية والسلوك والاتجاهات من خلال الاستفادة بمحصلة الدراسات والمناهج من جميع العلوم الاجتماعية المهتمة بظاهرة الصناعة .

(٧) ظهور مدرسة تؤيد أفكار ومناقشات إلتون مايو قد أجرى علماء هذه المدرسة المئات من الدراسات الميدانية التى اعتمد معظمها على دراسات الحاله سواء فى أوربا أو الولايات المتحدة الأمريكية وأسفرت هذه الدراسات عن ظهور العديد من النماذج الموجهة للدراسات فى مجال العلاقات الانسانية ، وعمليات صنع القرار والسلوكيات الإدارية من منظور تحليلى لايتعدى مستوى تنظيم المصنع . ففى فرنسا ـ على سبيل المثال ـ كان تأثير جورج فريدمان G. Friedman واضحاً فى اضفاء الحس السوسيولوجى على معطيات الدراسات الامبيريقية ومحاولة ربطها بالنظرية السوسيولوجية وبأفكار العالم الفرنسى الكبير إميل دوركايم E. Durkheim . وفى بريطانيا ، أشرفت الدولة على البحوث فى علم الاجتماع الصناعى من خلال مصلحة البحث العلمى والصناعى . وكان لمعهد تافستوك البريطانى دور كبير فى إضفاء بعد جديد على النماذج المستخدمة فى توجيه البحوث الامبيريقية ، والانتقال بها من النموذج المغلق إلى النموذج المفتوح الذى ينهض على العلاقة المتبادلة بين المصنع والمجتمع . وصاحب التحول من الرؤية الفلسفية إلى الإهتمامات الامبيريقية لدى علماء الاجتماع محاولة تحرى



الثبات والصدق فى نتائج الدراسات باستخدام التقدم فى علم الإحصاء وتطبيقاتها باستخدام الحاسب الآلى .

ونظراً لتعدد التخصصات العلمية المهتمة بدراسة ظاهرة الصناعة وما أسفرت عنه نتائج الدراسات الأمبيريقية من تعميمات بحثية حول بعض القضايا الأساسية وأبعادها النفسية والاجتماعية والاقتصادية فى علم الاجتماع الصناعى استخدم الباحثون منهج متداخل التخصصات خلال الخمسينيات لإجراء دراسات امبيريقية تجمع بين الكم والكيف لاسيما عند دراسة قضايا تنظيمية مثل التغير التنظيمى ، والعلاقات الخارجية بين التنظيمات الصناعية . وكان هذا الاتجاه فى بدايته ينطلق من نماذج أو تصورات نظرية مستمدة من أفكار رواد علم الاجتماع مثل ماكس فيبر ، دوركايم ، ثم بارسونز ، والفن جولدنر A. Gouldner ، وولبرت مور W. Moore. وأسفر هذا الجهد العلمى عن نقلة منهجية هامة تمثلت فى محاولات بحثية جادة تستنبط من المقولات النظرية مؤشرات مرتبطة يمكن قياسها باستخدام المعاملات الإحصائية . وظهرت مقاييس كأدوات منهجية خاصة من جانب علماء السلوك وعلماء اجتماع التنظيم مثل ريتشارد هال R.Hall .

٢- تطور منهجية البحث في علم الاجتماع الصناعي :

منذ بداية الثمانينيات ، وفى ظل ما تحدثه الثورة الميكرو إليكترونية من تغير اجتماعى غير مسبوق فى المجتمعات الصناعية المعاصرة ، وأحداث تغييرات جذرية فى قوى الإنتاج الصناعى وتوجهه نحو درجة عالية من التركيز والتخصص ، أصبحت النظرية السوسيولوجية عامة وعلم الاجتماع الصناعى بخاصة يواجهان مشكلات نظرية تتعلق بالمفهومات ومشكلات منهجية (Scott, 1992 : 137) . تتمثل فى عدم كفاية ماهو متاح من مناهج وأدوات بحثية فى تفسير القضايا المعاصرة التى اخترنا من بينها مايلى :

(أ) تراجع مفهوم الحدود التنظيمية فيزيقيا مع عدم التقيد بنمط ثقافى متجانس لقوة العمل داخل التنظيمات الصناعية الدولية . إذ يصاحب التغيير الجذرى فى قوى الإنتاج الحاجة لتخصص دولى وتعاون بين المشروعات الصناعية فى المجتمعات المتباينة ثقافياً ، واقتصاديًا (فؤاد مرسى ، ١٩٩٠ : ١٦٤ ـ ١٦٥) .

(ب) التغير فى قوى الإنتاج الصناعى أفضى إلى ضرورة دراسة العلاقة الثنائية بين الفرد والحاسب الآلى وتفهم نمط التفاعل بينهما بما يحقق أعلى درجة من الفعالية Effectiveness التنظيمية .

(جـ) قيام منافسة دولية فى تسويق المنتجات الصناعية وفى فنون التفاوض Negotiation Processes مما يستلزم اتصاف التنظيمات الاقتصادية بدرجة عالية جداً من المرونة وفق متطلبات السوق الدولى ومحاولة كسب رضاء العملاء كهدف تنظيمى اقتصادى يحتل المرتبة الأولى من الأهمية بين الأهداف العامة للتنظيمات. ولتحقيق هذا المطلب كان ضرورياً حدوث تغيير فى عدد من المفهومات واستحداث مفهومات تنهض عليها عملية صنع القرارات اللحظية Moment to moment decision making ، والفعالية العالية فى نظم دعم القرار Information technology على مختلف المستويات التنظيمية داخل التنظيمات الصناعية العملاقة . لذلك بدأ الاهتمام من جانب علماء العلوم الاجتماعية بقضايا بحثية منها التفاعل بين الفرد وآلية دعم القرار (المعلومات) من خلال شبكة المعلومات Information network داخليا وخارجيا من خلال مايعرف بشبكة الانترنيت INTERNET .

من المنظور المنهجى ، نقول إنه منذ السبعينيات ، يستخدم الباحثون التكاملية فى جمع البيانات بين الأسلوبين الكمى والكيفى فى دراسة القضايا الملحة مثل مرونة صنع القرار ، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية لنظم الجوده الشاملة Tatol quality Control ، التفاعل بين الفرد التنظيمى والآلة فى نظم دعم القرار وإرضاء العملاء من جانب ـ التنظيم . ومنذ أواخر الثمانينيات حتى منتصف التسعينيات من القرن العشرين ، حدث تطور كبير فى الأساليب المنهجية وأدوات جمع البيانات فى محاولة لدراسة القضايا الراهنة . ومن أهم هذه التطورات انطلاق الدراسات الإمبيريقية المستخدمة للبيانات الكيفية Qualitative من نماذج موجة paradigms والاستعانة بالحاسب الآلى والحزم الإحصائية الاجتماعية والانثروبولوجية فى تحليل البيانات بدلاً من التحليل اليدوى الذى كان شائعاً . وكمثال على التكاملية فى استخدام البيانات الكمية والكيفية فى دراسة التنظيمات الصناعية ، نجد أنه فى دراسة قضية التغير التنظيمى organizational change

تستخدم البيانات الكمية لمعرفة معدلات التغير التنظيمى خلال فترات زمنية معينة. أما معرفة كيفية حدوث هذا التغير وتفسير حدوثه فمن الأفضل استخدام البيانات الكيفية (Cessell and Symon, 1994 : 5) .

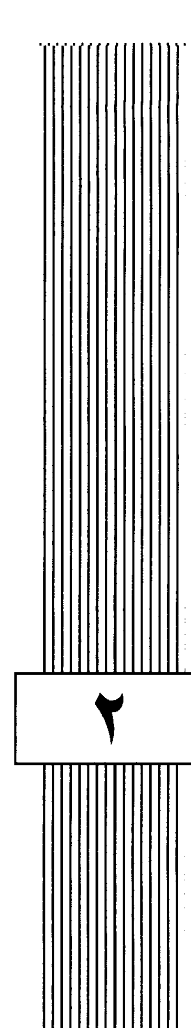
ونظراً لأهمية التطور الراهن فى أساليب جمع البيانات الكيفية وتحليلها باستخدام الحاسبات الآلية فى الدراسات الكيفية للتنظيمات الصناعية ، نشير فيما يلى إلى ثلاثة أساليب منها والقضايا البحثية التى تتلاءم مع دراستها من خلال الدراسات الامبيريقية التى أجريت منذ بداية هذا العقد الأخير من القرن العشرين .

(١) أساليب سياق الجماعة Methods of Groups Context تستخدم هذه الأداة المنهجية فى الدراسات الكيفية داخل التنظيمات لدراسة قضايا مثل التفاعل الاجتماعى ، الابداع التنظيمى (كالدراسة التى قام بها بوان Bouwen وستيير Steyaert ، ١٩٩٠) والصراع فى مواقع العمل (دراسة Bouwen وساليبينت Salipante ، ١٩٩٠) . وفى دراسة حديثة قام بها كل من ستايير وبوان (١٩٩٤)، استخدما ثلاثة أساليب منهجية مختلفة من سياق الجماعة لدراسة التفاعل بين المستشاريين والقيادات المسئولة عن المشروعات الصغيرة والمتوسطة . وتنطلق تلك الدراسات من نموذج تصورى يرفض المدخل الوظيفى ويتبنى المدخل التركيبى Constructive Approach الذى ينهض على فرضية مفادها أن الوجود الحقيقى يتحدد من خلال الطريقة التى يحدد بها الإنسان وضعه أو مكانته . وأن التنظيم يمثل عملية تفاوض مستمرة ويتألف من مركب يقوم على التفاعل بين الأفراد بداخله ويؤثر كل واحد منهم فى الآخر من أجل تحديد الوجود الاجتماعى (Steyaert and Bouwen, 1994 : 124) .

(٢) أساليب تزاوج بين توجيه الأسئلة والبروتوكول الشفاهى : Question-asking and Verbal Protocol Techniques. ظهرت هذه الأساليب المنهجية من خلال الجدل العلمى بين العلماء خلال الثمانينيات حول جدوى استخدام أدوات جمع البيانات الكيفية المعروفة فى دراسة التفاعل بين العنصر البشرى والكمبيوتر Human-Computer Interaction ومدى تأثير ذلك على مرونة اتخاذ القرار لحظة بلحظة (Johnson and Briqqs, 1994 : 55) وقد استخدمت عدة دراسات

هذا الأسلوب المنهجى منذ أواخر الثمانينيات مثل كوتو Koto (١٩٨٦) ، برجــز Briggs (١٩٨٨) وأوائل التـسـعـينيـات مـثل فـرايز Vries وجـونسـون Johnson (١٩٩٢) .

(٣) استخدام الحاسب الآلى والحزم الإحصائية الحديثة فى البيانات الكيفية يشـيـر فـايتـزمـان ، ومـايلز Weitzman and Miles (١٩٩٥) إلى أن اسـتـخـدام الحـاسب الآلى فى تحليل واسـتـدعاء وتخـزين البـيانات الكمـيـة أصبح من الأمـور العادية جداً والمتبعة فى العلوم الاجتماعية . بيد أن المعالجات الإحصائية التى تستـخدم عـادة فـى تحليل البيانات الكمـيـة لايمكن اسـتـخـدامـهـا مـباشـرة فـى تحليل البيـانات الكيفيـة ومن ثم كانت الحاجـة لحزم إحصائية حديثة يمكن استخدامـهـا مع عـدد كـبـيـر من أدوات جـمـع البـيـانات الكيـفـيـة فـى تحـليلهـا وتصنيـفـهـا وترمـيـزها واستدعائها مرة أخرى من ذاكرة الحاسب الآلى . ومنذ بداية التسعينيات ، حدثت مـايشـبـه الثـورة فـى أسـاليب ومناهج التـحـليل الكيـفـى خـاصـة . ويعـرض فـى الأسـواق برامـج معدة للحاسـب الآلى ، يسـتخدمها علماء العلوم الاجتماعية على اختلاف مدارسـهم الفكرية .



الفصل الثاني

٢

تاريخ علم الاجتمـــاع الصنـــاعي

الفصل الثاني

تاريخ علم الاجتماع الصناعى

مقدمة :

أولاً :

المرحلة التمهيدية لنشأة علم الاجتماع الصناعي

ثانياً :

مرحلة إرساء دعائم علم الاجتماع الصناعى

ثالثاً :

مرحلة الانطلاق الأساسية لعلم الاجتماع الصناعي .



الفصل الثانى

تاريخ علم الاجتماع الصناعي

مقـــــدمة :

عند مناقشة وتحليل تاريخ علم الاجتماع الصناعى ، عرضنا فى الفصل الأول لنشأته الأكاديمية . ثم نكمل المناقشة فى هذا الفصل بعرض النشأة الإمبيريقية لعلم الاجتماع الصناعى فى باكورة المسوح الاجتماعية والتجارب التى أجراها المصلحون الاجتماعيون وعدد من رجال الصناعةعلى ظروف مواقع العمل وعند مستوى العمال فقط بهدف تحسين هذه الظروف بما يحقق زيادة الإنتاجية وتخفيف المعاناة الاقتصادية عن كاهل العمال الفقراء . وترجع بدايات هذه المسوح والتجارب إلى النصف الثانى من القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين . ثم يلى ذلك تجارب كل من المهندس الأمريكى فردريك تيلور وتجارب ألتون مايو ودراسة لويد وارنر فى يانكى سيتى.

تأسيساً على ما سبق ، تُقسم المناقشة فى هذا الفصل حول تاريخ علم الاجتماع الصناعى إلى ثلاث مراحل متداخلة ، لكل منها سمات خاصة سواء من حيث الأهداف أو منهجية الدراسة وأدوات جمع البيانات أو القضايا المحورية لكل مرحلة ، وذلك فى محاولة من جانبنا للتوصل إلى أهم القضايا البحثية والأطر االنظرية التى أفادت فى تطور النشأة الأكاديمية والإمبيريقية لعلم الأجتماع الصناعى والمراحل الثلاث هى :

أولاً : المرحلة التمهيدية لنشأة علم الأجتماع الصناعي .

ثانياً : مرحلة إرساء دعائم علم الاجتماع الصناعي .

ثالثاً : مرحلة الإنطلاق الأساسية لعلم الأجتماع الصناعي.

أولاً : المرحلة التمهيدية لنشأة علم الأجتماع الصناعي :

الدراسات والتجارب الرائدة .

أجـريت دراسـات رائدة فى انجلترا وفـرنسـا فى بادىء الأمـر ، ثم فى الولايات المتـحـدة الأمـريكيـة بعـد ذلك . ورغم أن القـائمين على اجـراء هذه الدراسات ليسوا من علماء الاجتماع ، إلا أن نتائجها واهتماماتها تركزت على الجانب الاجتماعى من منظور مشكلات العمل عند مستوى طبقة عمال الصناعة . ولقـد أسـهمت عدة عـوامل فى القـيام بهـذه الدراسات الرائدة التى كـانت بدايتـها بمبادرة من جانب المصلحين الاجتماعيين ثم بتشجيع من أصحاب الأعمال بعد إدراكهم لأهمية العنصر البشرى فى الصناعة وذلك مع بداية القرن العشرين .

أهم العوامل التى أدت إلى القيام بالدراسات التطبيقية الرائدة :

١ـ تردى أحوال عمال الصناعة داخل المصنع وخارجه . فنتيجة تعميم استـخدام الماكينات داخل المصـانع ، أحس العمال بالضرر البالغ الذى لحق بهم بسببها . وقاموا بتحطيمها وتكاثرت حوادث تحطيم الماكينات . إضافة لذلك ، كـانت ظروف العمل فى المصانع قاسية للغاية (الحرارة إما مرتفعة جداً أو منخفضة بشدة وسوء الإضاءة والتهوية ، وتكدس العمال وتعرضهم لحوادث العمل، واستخدام مواد فى عملية الإنتاج ضارة بصحة العمال) . أما خارج المصنع ، كانت معيشة العمال بالغة البؤس . حيث كانوا يعيشون فى أحياء متخلفة وكان ما يتقاضونه من أجر لا يكفى حد الكفاف وتغطية النفقات الضرورية للعامل وأسرته . ولعل ذلك كان دافعاً أساسياً لنمو الحركة العمالية فى بريطانيا خلال النصف الثانى من القرن التاسع عشر . ووقف العمال من أصحاب العمل موقف الند للند ، ووصل التذمر حد العنف والثورة والقيام بالإضرابات . ومن أشهر اضرابات العمال ، اضراب عمال الشحن فى جميع الموانى البريطانية لمدة خمسة أسابيع متتالية فى عام ١٨٨٩ . وتم بالفعل تحقيق مطالب العمال التى تمثلت فى خفض ساعات العمل ، وزيادة الأجور (**حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ : ٦٥**) .

٢ ـ سوء استغلال العمال من جانب أصحاب العمل واستنادهم لفلسفة

اجتماعية تستند إلى نظرية الأجر الحدى التى تهدف إلى إعطاء العامل أجراً حديا لايتعدى حد الكفاف . إضافة إلى ذلك عدم وجود علاقات شخصية بين العمال وأصحاب العمل . وقد أدى ذلك إلى زيادة معدل التغيب بين العمال وارتفاع نسبة الإصابة فى موقع العمل وبالتالى تراجع إنتاجية العامل (**عبد الباسط حسن ، ١٩٨٢ : ٢٨**) .

٣ ـ دعوة المفكرين المصلحين إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشرى والتغلب على مشكلات الصناعة .

أيضاً شهد النصف الثانى من القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين عدداً من الدراسات والبحوث التطبيقية ذات النزعة الإصلاحية التى يرجع إلى المدرسة الأوربيّة الفضل الأول فى إجرائها ولتكون الخطوة الأولى فى نشأة علم الاجتماع الصناعى .

تجارب مدن الشركات

١ـ تجـربة روبرت اوين(*) Robert Owen (١٧٧١ ـ ١٨٥٨) من منطلق فلسفته للإصلاح الاجتماعى أجرى أوين تجربته الهادفة نحو إصلاح أحوال المشتغلين من العمال تحت إدارته فى مصانع (نيولازك) الواقعة فى جنوب إسكتلنْدا . وعلى طريق الإهتمام بالظروف الاجتماعية والاقتصادية لهؤلاء العمال، أقام لهم منازل وأنشأ المدارس لتعليم أولادهم ، كما أقام لهم متجرا يحصلون منه على احتياجاتهم المتنوعة (حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ : ٢٧) وتكوّن ما يمكن أن يسمى بالقرية التعاونية أو المجتمع المحلى الصغير القريب من المصنع . وتعد هذه التجربة الأولى من حيث وقت إجرائها ومن حيث اهتمامها بالبعد الإنسانى . كما تعكس تجربة أوين روح العملية التطبيقية التى شاعت فى المجالين الصناعى والعمالى فى إنجلترا .

(*) يعتبر روبرت أوين – رجل الأعمال الاسكتلندي والمصلح الاجتماعي – الأب الروحي للباحثين في مجال الحركة التعاونية Cooperative movement في انجلترا . وحاول من خلال الفكر الهاديء تصميم شكل اجتماعي إشتراكي . واسس أوين حركة تعاونية كان لها شأن . ومن آراء اوين أن الكفاءة في العمل ، والعدالة الاجتماعية تؤديان إلي الضبط التعاوني كغاية حتمية للصناعة . أنظر حسن الساعاتي ، علم الإجتماع الصناعي ، القاهرة، دار المعارف بمصر ، ١٩٧٦ : ١٧٢) .

أهمية تجربة أوين فى تاريخ علم الاجتماع الصناعى :

لا نغالى فى القول إذا قلنا إن أوين وتجربته الرائدة يمثلان الخطوة الأولى على طريق نشأة علم الاجتماع الصناعى من المنظور التطبيقى وذلك للاعتبارات التالية:

(١) الإهتمام بالبعد الاجتماعى الذى أغفلته النظريات الاقتصادية الكلاسيكية فى دراستها للمجال الصناعى . وقد كشفت تجربة أوين عن نجاح الاتجاه الأبوى فى الإدارة الصناعية فى تحسين العائد الاقتصادى للمشروع الصناعى . ومما يذكر فى هذا الصدد أن إسهامات علماء إدارة الأعمال وعلماء النفس كان لها السبق فى دراسة مشكلات الصناعة قبل اهتمام علماء الاجتماع بها. من هنا تبرز أهمية دراسة أوين فى توجهاتها نحو البعد الاجتماعى .

(٢) نقد الفلسفة الاجتماعية التى تبناها أصحاب العمل تجاه أجور عمال الصناعة . اذ كشفت تجربة أوين عن التأثيرالسلبى للفجوة القائمة بين أصحاب العمل والعمال على إنتاجيتهم ، وبالتالى انخفاض المكاسب المادية للمشروع الصناعى .

(٣) توجيه الأفكار نحو إنشاء مجتمعات محلية صناعية ، ومدن صناعية كلاسيكية .

(٤) ضرورة الاهتمام بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الخارجية لعمل الصناعة لما له من مردود إيجابى على إنتاجيتهم داخل المصنع .

(٥) محاولة استثمار نجاح تجربة أوين وتكرارها كخطوة على طريق نشرها فى الولايات المتحدة الأمريكية . إذ قام رجل الصناعة الأمريكى فرنسيس كابوت لويل Francis Cabot Lowell بزيارة لإنجلترا وإسكتلندا على إثر نجاح تجربة أوين . وقام لويل بتجربة مماثلة فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وأنشأ مدينة صناعية تحمل اسمه The City of Lowell .

فى تقليد مماثل لتجربة أوين ، قام رجل الصناعة الأمريكى جورج بولمان G.M. Pullman (١٨٣١ ـ ١٨٩٧) بإنشاء مجتمع محلى متكامل للعمال توفرت فيه جميع الخدمات . وكان هذا المجتمع المخصص لشركة النقل بالسيارات متاخما للمصنع .

٢ ـ **تجربة لويل** : جاء اختيار لويل لمدينة صناعية تحمل اسمه ، كرد فعل لما واجهه من مشكلات اجتماعية فى تدبير العمالة التى كان معظمها من الإناث . وقام لويل بإنشاء المدينة ، وضمت منازل لإقامة الإناث مع ضمان الرقابة عليهن وحمايتهن . لذلك تم تعيين مديرة لكل منزل ذات سمعة خلقية طيبة وتقوم على شؤون العاملات الأخلاقية والسلوكية خاصة . وما كان يسمح للعاملات بالخروج من المنازل بعد العاشرة مساءً ، إلا فى حالات طارئة وبإذن خاص . كما أنشأ لويل مدارس وكنائس تقوم على حرية العقيدة . وأنشئت منظمة تتبنى البرامج التعليمية والثقافية . وقد استمرت تجربة لويل لفترة زمنية أطول من تجربة أوين . الا أنها انتهت بنهاية القرن التاسع عشر ، حيث بيعت جميع المنازل وتم استبدال العاملات بعمالة أخرى مهاجرة وأطفالهم .

تجربة هنرى فورد ١٩١٤ ابتدأ هنرى فورد Henry Ford ـ عالم الصناعة الأمريكية بإعلانه عن مشروع الأجر اليومى المحدد بخمسة دولارات. ثم أعقب هذا الإعلان بمشروع صممه بغرض مساعدة العمال لتحسين معيشتهم ورفاهيتهم . وكان فى شركة فورد لإنتاج السيارات قسم صغير، يقدم المساعدة القانونية للعمال فى حل مشكلاتهم المعقدة فى مجال شراء المنازل . كما أنشأ فورد قسماً آخر لتقديم الاستشارات الاجتماعية والأسرية . وضم هذا القسم عدداً من الأخصائيين الاجتماعيين الذين كانوا يقومون بزيارات منزلية لأسر العمال لمساعدتهم على حل مشكلاتهم اليومية . كما كان لهم حق الالتقاء بالعمال أثناء ساعات العمل الرسمية فى مواقع عملهم لتقديم يد المساعدة والعون فى حل المشكلات الأسرية .

ورغم هذا الاتجاه الناجح فى سلوك الإدارة تجاه العمال لتحقيق معدل عالٍ من الإنتاجية ، سرعان مافشلت التجربة بعد سنوات قليلة من قيامها لأسباب كثيرة من بينها :

(١) انخفاض انتاجية العمال نتيجة للقاءات الأخصائيين الاجتماعيين معهم أثناء العمل .

(٢) الهيمنة الكاملة لصاحب العمل على أحوال العمال سواء داخل المصنع

أو خـارجـه ، مما أثار استـيـاء العـمـال ، وبدأت بالتـالى المنازعـات والاضطرابات تظهـر فى صفـوف العـمـال ووقـعت بعض الاضـرابات strikes . حيث سجلت الاحصائيات الصناعية تسع حالات إضراب لعمال النسيج فى مدن الشركات خلال عامى ١٨٣٤ ، ١٨٧٩ .

المسوح الاجتماعية فى مجال الطبقة العاملة :

سوف نكتفى فيما يلى بعرض موجز للمسوح التى قام بها كـارل مـاركس عام ١٨٨٠ ، تشارلز بوث ورونترى بين عامى ١٨٨٨ ، ١٩٠٤ .

المسح الاجتماعي الذي أجراه كارل ماركس :

قام مـاركس بإجراء مسحـا اجتماعيا (*) باستـخدام صـحيفة الاستبيان التى ضـمت ١٠١ بنداً وقـام بارسـال ٢٥٠٠٠ نسخـة منهـا إلى العـديد من المجـتـمعـات العمالية والدوائر الاشتراكية . وتضمنت الصحيفة أسئلة حول وصف الواقع الفعلى لعدد من العوامل ذات التأثير فى وضع العمال مثل حجم المصنع ، ظروف العمل ، الأجور ، ساعات العمل ، الإضرابات والنقابات العمالية هذا فضلا عن سؤال العمال بأن يضعوا كل معلوماتهم حول مايواجـهونه من شرور فى العمل . وبنى مـاركس تعميمه لبنود الاستبيان على مقولة أساسية مفادها أن المعتقدات الذاتية للعمال تكون تلقائية وردود أفعالهم تكون سريعة ومفاجئة تجاه الظروف المادية المحيطة بالعمل. كـمـا اعـتـقـد مـاركس أن العـمـال لديهم وعى مـزيف بدلا من إلمامـهـم الصـحـيح بوضعهم الطبقى وقتئـذ . ورغم القصور فى منـهـجـيـة هذا البـحث إلا أن مـاركس استطاع أن يناقش الأوضاع السيئة للعمال وإحساسهم بالاغتراب فى العمل . كما يعد لهذا المسح ميزتان فى مجال علم الاجتماع الصناعى ـ من وجـهـة نظرنا ـ والميزتان هما :

(١) استـخـدام أسلوب المسح الاجتـمـاعى وصـحـيـفة الاستبيـان فى المجال

(*) أجرى مـاركـس هذا المسح خلال إقامـتـه في بريطـانيا ، ونشر تفصيلاً باللغة الانجليزية في ٢٠ أبريل عام ١٨٨٠ في مقالة ظهرت في مؤلف لكل من T.B. Bottomore وماكسمليان روبل Maximilien Rubel بعنوان Kart Marx, Selected Writing in Sociology and Social philosophy, London : watts 1956 pp 202 - 212.

الصناعى للمرة الأولى ـ حسب علمنا .

(٢) الإهتمام بالطبقة العاملة فى موقع العمل ، كأحد المجالات الهامة التى لاتزال تشغل اهتمام علماء الاجتماع الصناعى إلى يومنا هذا . ولقد تبنى أفكار ماركس حول الاغتراب والوضع الطبقى للعمال اثنان من الرواد كان لهما تأثيرٌ واضحٌ فى إثراء علم الاجتماع الصناعى بالفكر الراديكالى فى هذا الصدد . والعالمان هما : رينهارد بندكس Reinhard Bendix وسيمور مارتن ليبست Seymour Martin Lipset (Blauner, 1954: 232, 234)

مسوح شارلز بوث وروننترى (*)

أجرى شارلز بوث ، أحد أثرياء وملاك السفن فى إنجلترا ، مسحاً شاملاً لمليون أسرة مقيمة فى مناطق وسط وشمال شرق مدينة لندن . وقد استعان بوث بالوثائق الرسمية المتاحة حول طبقة العمال وأسرهم فى المدارس الواقعة فى شرق لندن ، فضلا عن الاحصائيات المتعلقة بفقراء لندن وتقارير البوليس من بيانات تخدم أهداف المسح . واستمر المسح ست سنوات ، ونشرت نتائجه فى سبعة عشر مجلدا خلال الفترة ما بين عامى ١٨٨٩ ، ١٩٠٤ . فى هذا المسح ، اخترع بوث ما يشبه بالمقياس الكيفى للفقر يتوسط المقياس منطقة أسماها خط الفقر ، ويتحدد بقيمة الأجر التى تتراوح ما بين ١٨ ـ ٢١ شلنا انجليزياً أسبوعيا . أيضا صنف بوث الأسر وفقا لمتغير الحجم . وأهم ما أسفر عنه البحث النتائج التالية :

(١) اعتبار الفساد السياسى وسوء أوضاع أفراد الطبقة العاملة من أسباب فقر هذه الطبقة .

(٢) إن تكاسل العامل وإهمال الشخصى هما السبب فى وصف هذه الطبقة بطبقة الفقراء .

(٣) توجيه أنظار المتخصصين نحو فوائد استخدام المسوح على عينة كبيرة

(*) اعتمدنا في عرضنا لمسوح بوث وروننتري علي المصدر التالي
Maria Hirszowicz, Industrial Sociology : An Introduction, Martin Robertson, Oxford, 1981, pp. 144 - 149 .

الحجم ، فضلا عن ضرورة إجراء مزيد من البحوث الواقعية على طبقة العمال الصناعيين .

مسح رونترى

خلال الفترة الزمنية ذاتها التى أجرى فيها بوث مسحه الشامل فى مدينة لندن ، أجرى رونترى مسحاً مماثلاً فى عام ١٨٩٩ فى مدينة شمالية فى يورك بانجلترا . وكان الهدف من المسح دراسة فقر الطبقة العاملة وأسبابه . وشمل البحث جميع الوحدات السكنية المأهولة بأسر العمال فى مجتمع المدينة .

ولعل أهم ماكشفت عنه نتائج هذا المسح مقارنة بمسح بوث أن رونترى أستطاع أن يعطى وصفا أكثر دقة للفقر من خلال تقسيمه إلى نوعين هما : الفقر الأولى، والفقر الثانوى . فوصف رونترى الأسرة الفقيرة فقرا أوليا بالتى لايكفى مجموع دخلها لتغطية الحد الأدنى من ضروريات حياتها كى تحافظ على حيوية أفرادها وصحتهم وكفاءتها الفيزيقية . ويطلق الفقر الثانوى على الأسر التى يكاد يكون دخلها الإجمالى كافيا لتغطية الحد الطبيعى لكفاءتها الفيزيقية إلا أن أفراد الأسرة ينفقون من دخلها مقدارا محدودا وضروريا فى بعض الأحيان لشراء حاجات مستهلكة أو مفيدة .

وأعطت نتائج مسح رونترى مؤشراً خطيراً حول حالة الفقر وسوء الحالة الصحية لأسر العمال عندما أشارت إلى أن (٩,٩ ٪) من الأسر التى شملها البحث تعيش فى فقر أولى . كما أن معظم الأسر كانت غير قادرة على تغطية احتياجاتها الأساسية .

وكما ذكرنا من قبل ، كرر رونترى إجراء هذا المسح على يورك ذاتها مرتين : الأولى فى عام ١٩٣٦ ، والثانية فى عام ١٩٥٠ بهدف الوقوف ، من خلال استخدام المنهج التتبعى ، وعلى التغيرات التى طرأت على أسباب الفقر . وأعطت نتائج المسحين أسبابا جديدة للفقر من أهمها البطالة ، خاصة للأسر العمالية المتصفة بالفقر الأولى ، حيث أن مساعدات مركز الرعاية الاجتماعية لتلك الأسر كانت غير كافية لا سيما للأسر التى لديها أكثر من طفلين .

مع بداية القرن العشرين ، أدرك أصحاب الأعمال أهمية العنصر البشرى فى الصناعة وبادروا إلى تشجيع الباحثين على إجراء دراسات إمبيريقية داخل المؤسسات الصناعية .

ومما يذكر أن هذا التحول الإيجابى نحو الاهتمام بالعنصر البشرى فى الصناعة ما كان ليحدث لولا تضافر عدة عوامل ، نرى أنها قد أسهمت بطريقة غير مباشرة فى دخول علماء الاجتماع المجال الصناعى ، والعوامل هى :

١ـ نمو الحركة العمالية ونجاحها بفضل تكتل العمال ووقوفهم الصلب أمام تعنت أصحاب الأعمال . وقد نجح العمال فى تكوين نقابات لهم فى انجلترا ثم ألمانيا ، وفرنسا . ومن مؤشرات نجاح الحركة العمالية فى أواخر القرن التاسع عشر الميلادى ، تدخل الحكومات الغربية لمساندة العمال من حيث إصدار التشريعات الخاصة بتحديد ساعات العمل وزيادة أجور العمال . ومما يذكر فى هذا الصدد أن الجمعية العمالية الدولية قد تأسست بجهود النقابات العمالية فى عام ١٨٨٤ . (حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ : ١٧٧) .

٢ ـ تصاعد حملة الانتقادات من جانب مفكرى أوروبا لتعسف أصحاب العمل وسوء معاملتهم للعمال إلى الحد الذى لا يمكن السكوت عليه ، مع المطالبة بالمساواة والعدالة الإنسانية فى مجال العمل . ومن الأدباء والمفكرين الذين قادوا هذه الحملة ، لامارتين بقصائده ، وليست بموسيقاه ومعزوفته التى أسماها « ليون» ، وشارلز ديكنز فى رواياته ، والمفكر الفرنسى سان سيمون الذين أدانوا استثمار الإنسان للإنسان ؛ وروبرت أوين الذى نادى بالإصلاح الاشتراكى ، وكارل ماركس ، وانجلز وهما يضعان فى أوائل عام ١٨٤٨ بيان الحزب الشيوعى .

٣ ـ انتشار فكرة الدولة الأبوية فى أوربًا داخل ألمانيا أولا ثم انتقلت إلى إنجلترا وفرنسا . وتقوم فكرة الدولة الأبوية على أن تقوم الدولة بتولى شؤون العمال وتحسين أحوالهم وتشريع القوانين المنظمة للعمل الصناعى ، والتأمين بأنواعه على العمال .

٤ ـ اقتحام العمال النظام السياسى واشتراكهم فى صنع القرار السياسى . وبدأ ذلك فى إنجلترا فى عام ١٨٩٣ حين تشكل حزب العمال إلى جانب الحزبين

السياسيين وهما : حزب المحافظين وحزب الأحرار . (حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ : ١٧٨) .

٥ ـ عدم قدرة البحوث والدراسات النفسية والإدارية على تقديم حلول كاملة لمشكلات العمل أو تقديم تفسيرات شاملة لسلوكيات عمال الصناعة خاصة تلك التى تتعلق بدوران العمل ، التغيب عن العمل ، وانخفاض الإنتاجية فى مواقع العمل . لذلك نجد أن موقف علماء النفس وعلماء الإدارة الذاهب إلى عدم الحاجة لعلماء الاجتماع فى دراسة مشكلات الصناعة ، قد تغير إلى النقيض مع بداية القرن العشرين ، حين دعوا إلى أهمية البعد الاجتماعى ودوره فى تفهم أبعاد هذه المشكلات . ومن الدراسات النفسية التى أجريت بهدف التعرف على سمات عمال الصناعة ، دراسة قام بها هوجومنستربرج Hugo Munsterberg فى عام ١٩٠١ باستخدام أداة منهجية تمثلت فى إعداد قائمة من الأسئلة (على شكل استبانه) للتعرف على وجهات نظر مئات من مشرفى العمال حول سمات من يقومون بالإشراف عليهم من عمال الصناعة .

هذا وقد سبقت دراسة منستربرج ، تجربة نفسية قام بها السير « وليام ماذر» فى عام ١٨٧٩ ، نجح من خلالها فى تقليل عدد ساعات العمل الأسبوعية من أربع وخمسين ساعة إلى ثمانى وأربعين ساعة مع تحقيق زيادة فى إنتاجية عمال الصناعة . (محمد عبدالله أبو على ، ١٩٧٤ : ٣٦) .

ثانياً : مرحلة إرساء دعائم علم الاجتماع الصناعي

مما يذكر بصدد إسهامات تخصصات علمية وثيقة الصلة بعلم الاجتماع الصناعى فى تطوره ، أن جهود علماء النفس وعلماء الاقتصاد وعلماء إدارة الأعمال سبقت ـ من المنظور التاريخى ـ جهود علماء الاجتماع فى ودراستهم لظاهرة الصناعة . واستطاعت بحوث وتجارب علماء النفس من خلال تعاونهم مع علماء فسيولوجيا العمل ، أن تقتحم مشكلات الصناعة ودراستها بأسلوب علمى خاصة مشكلة الاجهاد Fatigue الذى أصاب العمال ، ومدى تكيفهم مع العمل ، والإصابات التى لحقت بهم فى مواقع الإنتاج . بيد أن الحلول التى أسفرت عنهاهذه البحوث لم تكن كافية للتغلب على مشكلات الصناعة ـ كما أشرنا سابقا ـ ولذلك كانت دعوة علماء النفس إلى المعاونة البحثية من جانب علماء النفس الاجتماعى كخطوة على طريق الاهتمام بالبعد الاجتماعى فى الصناعة . وبدأت

هذه الخطوة خلال العقد الثانى من القرن العشرين بالاستعانة بعالم النفس الاجتماعى الأمريكى إلتون مايو Elton Mayo نظرا لاهتمامه بالمجال الصناعى ودراسته التى أجراها فى فيلادلفيا على عمال النسيج عام ١٩٢٣ لمعرفة أسباب ارتفاع معدل دوران العمل . واستمرت الدراسة لهذا المصنع حتى واكبت بداية دراساته فى هوثورن .

إلى جانب الاتجاه النفسى السابق فى دراسة مشكلات الصناعة ، ظهرت فلسفة إدارية ثانية شكلت سلوك الإدارة الصناعية مع بداية القرن العشرين . وتزعم هذا الاتجاه فردريك تيلورFredrick Taylor(*)(١٨٥٦ ـ ١٩١٥) الذى أطلق عليه اسم « الإدارة العلمية Scientific management » التى تنهض على فكرة استخدام العلم بدلا من المحاولة والخطأ فى دراسة عمليات الإنتاج ووضع أسس علمية لها تعمل على زيادة الإنتاج . وقام تيلور بتجربته الهامة واستخدم خلالها المقاييس التجريبية بطريقة منظمة ، بيد أنه رغم مالقيته أفكار تيلور من نجاح فى زيادة الإنتاجية فإن انتشار تجربته وتطبيق أفكاره خلال العقدين الأولين من القرن العشرين خاصة فى إنجلترا وألمانيا، لقيتا معارضة شديدة سواء من الباحثين أو أصحاب العمل أو من جانب العمال أنفسهم الذين أحسوا بتدهور مكانتهم المهنية والقضاء على المبادأة من جانبهم فى أداء العمل ، وأن أفكاره حولت العمال إلى آلة تفتقد للأحاسيس والمشاعر .على صعيد آخر رغم أهمية الإدارة العلمية وأفكارها فى توجيه الأنظار نحو العلاقات بين الإدارة والعمال ، وتفهم عمليات إدارية كانت مجهولة لهم مثل دراسة الوقت ، وتبسيط العمل ، وتقييم الوظائف ، ونظم الأجر بالقطعة ، فإن تيلور فشل فى تقديم حلول لمشاكل الصناعة مثل الإجهاد ، لأنه

(*) ولد المهندس تيلور في الولايات المتحدة الأمريكية ، وسافر إلي فرنسا وانجلترا . وإلتحق تيلور بأحد المصانع كتلميذ صناعي ثم صار عاملا في شركة أخري وظل يتدرج في الوظائف حتي أصبح رئيسا للمهندسين . وكان يتعلم في الوقت ذاته في معهد التكنولوجيا حتي نال شهادة في الهندسة الميكانيكية عام ١٨٩٣ . وقدم إسهاما متميزا من خلال تجربته التي قام بها وعاونه فيها بعض المهندسين وأستطاع أن يصيغ نظرية للإدارة العلمية يغلب علي مضمونها الطابع الإمبيريقي بينما تفتقر لأطر نظرية حول السلوك الإنساني . وقد انتشر نموذج الإدارة العلمية في أوربا وكان هنري لاشاتلير H.Le Chatelir أول من استخدمه في فرنسا. ثم طبق هذا النموذج في عام ١٩٠٥ في انجلترا في دراسة قام بها هوبكنسون Hopkinson. أنظر : علي جلبي ، علم الاجتماع الصناعي ، الأسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ ص : ٤٩ ، ٥٠)

تغافل عن الجانب النفسى والبعد الاجتماعى ، وعدم الحاجة إلى تحقيق التعاون بين الإدارة والعمال .

مما سبق يمكن القول إن دراسة علماء النفس للروح المعنوية والإجهاد ، وإهتمام تيلور بالعلاقة الميكانيكية المحضة بين العامل والآلة ، لم يسفر ذلك كله عن حل مشكلة انخفاض الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب ، ودوران العمل .

تجارب فردريك تيلور وتأسيس مدرسة الإدارة العلمية :

فى عام ١٨٩٨ أجرى المهندس الأمريكى تيلور عدداً من التجارب بشركة بتلهلم لنقل مواد البناء من سبائك الحديد . وكان الهدف من إجراء هذه التجارب التعرف على مدى التوافق الفعال بين العامل وعملية الإنتاج . ولعل الدافع الأساسى وراء الهدف من التجارب ، ملاحظات تيلور على سلوك العمال الرامى إلى تقليل قدرتهم فى الإنتاج إلى الثلث تقريبا . فعندما عين رئيساً لجماعة من العمال ووجد أنهم يلتزمون بثلث قدرتهم على الإنتاج ، فعين عضوا جديدا تم ضمه إلى هذه الجماعة وما لبث أن التزم بأسلوب القدامى فى تحديد الإنتاج . من ثَمْ حاول القضاء على هذا السلوك بأن بدأ تجربته بربط الأجر بالانتاج . بمعنى أن أجر العامل يزداد تبعاً لزيادة عدد القطع التى يقوم بإنتاجها . ثم قام تيلور بفصل أى عامل حاول مقاومة هذا الأسلوب واستبداله بعامل جديد .

بدأ تيلور فى استخدام أساليب الملاحظة والتحليل والتجريب وباستخدام ساعة ميقاتية وبمعاونة زملائه فى العمل ، استطاع أن يحلل كل عملية من عمليات الانتاج إلى حركات وحساب الوقت المستنفذ فى كل حركة ضرورية وغير ضرورية أثناء أداء العملية الواحدة . بعد ذلك قام تيلور بتجميع جميع الحركات الأولية الضرورية فى شكل مجموعات تمثل أنسب وأسرع أسلوب لأداء العمل . وعُرف هذا الأسلوب العلمى المقنن بأسلوب دراسة الوقت والحركةTime and Motion Study الذى أصبح أساس الإدارة العلمية ثم استخدمه تيلور فى تغيير نظام العمل داخل المصنع . وقد تطلب تطبيق هذا النظام تدريب العمال ورفع كفاءتهم فى تداول واستخدام المواد الأولية والالتزام بوضع أدوات الإنتاج فى أماكنها المحددة فى موقع العمل . وحققت تجارب تيلور نجاحاً ملحوظاً للشركة

تمثل فى توفير الآف الدولارات فى عملية الإنتاج . ومما ساعد على نجاح تجارب تيلور ، إهتمامه بتحسين الظروف الفيزيقية المحيطة بالعمل ، ورؤيته الصائبة فى ربط الإنتاج بالأجر بهدف امتصاص ماقد يشعر به العامل من إجهاد وتعب من جراء التزامه بحجم معين من الإنتاج فى وحدة زمنية محددة . (Taylor, 1970 : 47, Dunkerely ,1972 : 11 عبد الله أبو على ١٩٧٤: ٣٢ ، على جلبى ، ١٩٩٦ : ٤٧ ، وعبد الباسط حسن ، ١٩٨٢ : ٦٧) .

أهمية تجارب تيلور فى تطور علم الاجتماع الصناعى :

(١) الاهتمام بالعنصر البشرى فى مواقع الإنتاج وذلك للمرة الأولى بعد أن كان التركيز حول مشكلات العمل وقضايا الإنتاج .

(٢) توجيه الاهتمام نحو دراسة الإدارة الصناعية ، وتقديم نموذج تطبيقى للإدارة العلمية ظل محط اهتمام ، ومصدر انطلاق لمداخل نظرية فى سلوكيات الإدارة حتى السبعينيات من القرن العشرين .

(٣) تقديم نموذج ينهض على المنهج العلمى لتنظيم العمل داخل المصنع وحل مشكلات أجور العمال . واذا كان اهتمام تيلور بالبعد الاقتصادى المحض ، فإنِ ما قدمه من إسهام يعد ركيزة ينطلق منها علماء الاجتماع فى دراستهم لمشكلات العمل وللعلاقات الرسمية بين الإدارة والعمال . فمشكلة الأجور تعد اقتصادية فى حد ذاتها ، أما بالنسبة لعالم الاجتماع الصناعى فإنها تعنيه من حيث تأثيرها على مستوى الكفاية الإنتاجية ، وعلى المستوى الاقتصادى والاجتماعى للعمال . وفى تفهم العلاقة بين الأجور والأوضاع الطبقية والاجتماعية لمن يتقاضون هذه الأجور.

(٤) فتح قنوات الاتصال Communication بين العمال والمستويات الإشرافية والإدارية داخل تنظيم المصنع . وذلك بعد أن كانت العلاقات بين العمال وأصحاب العمل شبه معدومة . إذ أن ربط الأجر بالإنتاج ، وتدريب العمال ورفع كفاءتهم تتطلب الإتصال المستمر بين الإدارة والعمال . ومن ثَمَّ فتح مجالاً جديداً لعلاقات العمل .

(٥) الاستفادة الكبرى من جانب المديرين بأفكار تيلور فى تنظيم العمل ونظام الحوافز والأجور . إذ تزامن نجاح تجارب تيلور مع المراحل الأولى لظهور الإدارة الصناعية المستقلة عن أصحاب العمل . وحاجة المديرين الجدد ـ كفئة ـ للنجاح فى إدارة المشروعات الصناعية ، وإثبات قدرتهم على الإدارةالتنظيمية .

(٦) الإشارة إلى أهمية البعد الأيديولوجى وتأثيره سلباً أو إيجاباً فى تحقيق التعاون بين الإدارة والعمال . إذ أن تطبيق الإدارة العلمية يتطلب ثورة فكرية من الجانبين . ولكى يتم ذلك يجب فهم عقلية كل من العمال والإدارة . وتبرزهنا أهمية إسهام تيلور فى توجيه اهتمام الباحثين نحو دراسات لاتقف عند مستوى العمال فقط بل تشمل فئات المشرفين والمديرين وغيرهم من القيادات، (محمد عبدالله أبو على ، ١٩٧٤ : ٤٠) مما يعد نقلة هامة فى مجالات البحث داخل التنظيمات الصناعية .

(٧) تعد نظرية تيلور للإدارة العلمية أول جهد علمى مقنن يركز على البنية الرسمية لتنظيم المصنع الذى أصبح واحداً من المجالات الأساسية لعلم الاجتماع الصناعى . كما كانت أفكار تيلور منطلقاً لدخول علوم الإدارة فى دراسة تنظيم المصنع والاهتمامات بالبنية المهنية والوظائف التنظيمية . كما أفضى اهتمام هذه المدرسة العلمية بترشيد أداء العمل ، ودراسة الوقت والحركة إلى تبنى التصور الفكرى حول البيروقراطية وخصائصها فى المجال الصناعى خاصة إسهامات ماكس فيبر (Miller, 1970 : 9) .

أهم ملامح هذه المرحلة لنشأة علم الاجتماع الصناعى:

(*) يمكن أن نوجز ما تقدم تفصيله بالشرح والتعليق فيما يلى :

(١) تعد نشأة علم الاجتماع الصناعى ذات نزعة إمبريقية واضحة تمثلت فى بحوث وتجارب قام بها فى بادىء الأمر المصلحون ثم تبناها ودعا إليها رجال الأعمال مع بداية القرن العشرين . وأن هذه التجارب افتقدت للخلفية النظرية المدعمة للبحث الإمبريقى . ورغم أن المصلحين ماكانوا من علماء الاجتماع ، إلا

أن اهتماماتهم البحثية تركزت على الجوانب الاجتماعية لمشكلات الصناعة وعند مستوى تحليلى محدد تمثل بطبقة العمال وما كانت تعانيه من ظروف بالغة السوء سواء فى مواقع الإنتاج أو خارجها.

(٢) كان السبق فى دراسة مشكلات الصناعة لعلماء النفس وعلماء اقتصاديات العمل وعلماء الإدارة حتى بداية العشرينيات من القرن العشرين الميلادى ومن ثَمّ لايجب إغفال إسهاماتهم فى نشأة علم الاجتماع الصناعى .

(٣) اتخذت الجهود البحثية الرائدة مسارين هامين يكمل كل منهما الآخر على طريق نشأة علم الاجتماع الصناعى . إذ تمثل المسار الأول فى جميع البحوث والتجارب الميدانية التى سبقت تجارب تيلور . وكان الهدف الرئيسى من إجراء بحوث المسار الأول ، إصلاحى وعلاجى لما واجهته الصناعة من مشكلات مثل انخفاض إنتاجية العامل ، الروح المعنوية ، إصابات العمل وذلك من منظور نفسى أو اقتصادى . بينما تمثل المسار الثانى فى الاهتمام بالعنصر البشرى وعلاقته بالعملية الإنتاجية خلال تجارب تيلور .

(٤) كان نجاح الجهود الإصلاحية من خلال تطبيقات فكر تيلور محدوداً فى التقليل من المشكلات الصناعية ، فضلاً عما واجهته مدرسة الإدارة العلمية من انتقادات واسعة سواء من جانب أصحاب العمل أو العمال ، من ثَمّ كانت الدعوة إلى ضرورة الاهتمام بالبعد الاجتماعى لمعالجة القصور فى استخدام المداخل النفسية والإدارية بما يحقق رفع كفاءة العامل وزيادة إنتاجيته . ودعّم هذا الاتجاه دعوة مماثلة من جانب أصحاب الأعمال ، لا سيما بعد أن منيت رءوس الأموال المستثمرة فى الصناعة بخسائر كبيرة خاصة فى صناعات الغزل ، والإليكترونيات والمعادن والطائرات (على جلبى ، ١٩٩٦ : ٦٢) .

دراسات التون مايو وزملائه :

جاءت الدراسات الثلاث (*) التى أجراها التون مايو استجابة فعلية للظروف التى اتصف بها الإنتاج الصناعى ، وأفضت إلى المشكلات التى سبقت الإشارة إليها آنفا كما جاءت تلك الدراسات فى بدايتها امتداداً للدراسات النفسية فى المجال الصناعى .

١- دراسة مصنع النسيج فى ولاية بنسلفانيا .

فى عام ١٩٢٣ بدأ مايو فى دراسة أسباب ارتفاع معدل دوران العمل بين عمال قسم الغزل داخل مصنع للنسيج بالقرب من مدينة فيلادلفيا بولاية بنسلفانيا الأمريكية . على الرغم من تشابه ظروف العمل بين قسم الغزل والأقسام الأخرى من حيث عدد أيام العمل التى كانت خمسة أسبوعيا ، وبمعدل عشر ساعات عمل يوميا تنقسم إلى فترتين بواقع خمس ساعات لكل منهما ويفصل بينهما ساعة للراحة من العمل . وكانت ظروف العمل تتصف بالضوضاء الشديدة التى تمنع الاتصال والمحادثة بين العمال . وكانت طبيعة العمل فى قسم الغزل تتصف بالرقابة وتتلخص فى ربط خيوط الغزل كلما انقطعت . ونظراً لأن طبيعة العمل اقتضت وقوف العامل لساعات طويلة فى عملية ربط الخيوط فقد أصيب عمال قسم الغزل بالإجهاد فضلاً عن إحساسهم بالملل نظراً لروتينية العمل الذى قاموا به وعدم حاجته إلى مهارة . ووضح تأثير ظروف العمل وطبيعته على الحالة النفسية للعمال من خلال عدة مقابلات قامت بها إحدى الممرضات التى أرادت بحث

(*) اعتمدنا في عرض ومناقشة هذه الدراسات علي المصادر التالية F. Roethlisberger and W. Dickson, Management and the Worker, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1959; E. Mayo, Human Problems of an Industrial Civilization, the Viking press; New York.
محمد عبدالله أبو علي ، الصناعة والمجتمع ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٧١ ، علي عبد الرازق جلبي ، علم الاجتماع الصناعي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ ، ابراهيم عبد الرحمن هميمي ، العنصر الإنساني في إدارة الأعمال . دراسة تحليلية للمشاهدات التي سجلت في تجارب شركة وسترن إليكتريك ، مصلحة الكفاية الإنتاجية ، وزارة الصناعة ، القاهرة ، ١٩٦١ ، اعتماد علام ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، الطبعة الأولي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٩٤ ، ص ص ٨٦ ـ ٩٣ .

شكوى العمال من بعض الأمراض مثل التهاب الأعصاب فى الأذرع أو السيقان أو الأكتاف . هذا بالإضافة إلى شكوى العمال من العزلة ، وانفصالهم عن الوظائف الأخرى وإحساسهم بانخفاض مكانة العمل الذى يمارسونه . وكم أفصح عدد من عمال قسم الغزل عن رغبتهم فى ترك العمل أمام زملائهم وأثناء أداء العمل .

بدأت الدراسة بهدف رفع الكفاية الإنتاجية لعمال قسم الغزل وذلك بإجراء تجارب على عدد من العمال وإحداث تغييرات فى أوقات الراحة والتحكم فيها . وتم ذلك على خمس مراحل على النحو التالى :

المرحلة الأولى : وشملت ادخال أربع فترات راحة موزعة على أساس اثنتين صباحا واثنتين مساء . وسمح للعمال خلال هذه الفترات بالنوم أو الخلود للراحة لمدة عشر دقائق . وقد تم تطبيق المرحلة الأولى على ثلث قوة عمال الغزل. وأعطت المرحلة الأولى نتائج جيدة تمثلت فى انخفاض معدل دوران العمل، وارتفاع الروح المعنوية للعمال ، كما اختفت أعراض الاكتئاب عندهم .

تمثلت المرحلة الثانية فى إصدار المشرفين تعليمات بإلغاء أوقات الراحة للحد من الزيادة فى الإنتاج . ومن ثَمّ كانت النتائج غير مرضية ، إذ انخفض الإنتاج فى أيام قليلة وأحس العمال بالتشاؤم .

تمت المرحلة الثالثة بالعودة مرة ثانية لنظام فترات الراحة الذى تم تطبيقه فى المرحلة الأولى إلا أن الإنتاج هبط إلى (٧٠٪) مقارنة بالفترة السابقة ، وفقد العمال الثقة فى جدية المشرفين والتزامهم باستمرار تطبيق نظام فترات الراحة . كما كثر تغيب العمال عن العمل . وكان تفسير مايو لهذه النتائج غير المرضية والتغير فى سلوك عمال الغزل أنهم يلتمسون الراحة التى يحتاجون إليها عن طريق التغيب عن العمل . لذلك تدخل رئيس الشركة فى المرحلة الرابعة وأصدر أوامره بالعودة إلى نظام فترات الراحة للعمال والمشرفين مع إيقاف الماكينات عن العمل خلال فترة الراحة . ورغم فقد أربعين دقيقة (٤ فترات راحة يوميا) ، فقد تحسن الإنتاج وازدادت نسبته إلى (٧٧,٥٪) ونال العمال منحة قدرها (٢,٥٪) ، واختفت ظاهرة التغيب عن العمل وارتفعت الروح المعنوية لديهم .

بدأت المرحلة الخامسة من التجربة بأن تُرك لكل ثلاثة من العمال ـ



يعملون متجاورين ـ حق اختيار وقت الراحة المناسب لهم من الفترات الأربع التى منحتها الشركة للعمال . وحققت المرحلة الأخيرة نتائج أفضل سواء من حيث زيادة الإنتاج والتى بلغت نسبته (٨٦,٥٪) . وإنخفض معدل دوران العمل ليصل معدله مابين (٥٪) أو (٦٪) .

من واقع الدراسة ، اعتقد مايو فى إمكانية حل مشكلة دوران العمل من خلال منح العاملين فترات راحة أثناء ساعات العمل ، وكان ذلك يمثل حلا جذريا للمشكلة . بيد أنه فى عام ١٩٢٧ التقى مايو مع جورج بنوك George A. Pennock الذى كان يشرف على تجربة لتأثير الإضاءة على الكفاية الإنتاجية للعمال فى مصنع هوثورن Howthorn التابع لشركة وسترن إليكتريك Western Electric لصناعة التليفونات فى شيكاغو . واستمرت تجربة الإضاءة ثلاث سنوات من عام ١٩٢٤ حتى عام ١٩٢٧ . ولشدة التشابه بين دراسة مصنع النسيج، وتجارب الإضاءة (*) فى هوثورن ، اتفق مايو مع بنوك على العمل سوياً للتعرف على العوامل المؤثرة على الكفاية الإنتاجية للعمال حيث توقعا وجود عوامل أخرى إضافة لأوقات الراحة وشدة الإضاءة . وجاء تعاون مايو ، وبنوك فى دراسات هوثورن استجابة فى الوقت ذاته لإعلان شركة وسترن إليكتريك عن حاجتها إلى من يعاونها على حل مشكلات الإنتاج بها واستعدادها لتقديم كافة الخدمات والتسهيلات اللازمة لتحقيق هذا الهدف .

ويمكن تلخيص التصورات المبدئية عند مايو قبل بدء دراسته لهوثورن فى النقاط التالية :

(١) إن سوء الظروف الفيزيقية للعمل تؤثر سلباً على الكفاية الإنتاجية للعمال.

(*) في تجارب الإضاءة التي أجراها بنوك في هوثورن، قام باختيار جماعتين من العمال احداهما جماعة ضابطة عملت في شدة اضاءة للعمل ثابتة ، وجماعة تجريبية تعمل في شدة اضاءة متغيرة . وكلما ازدادت شدة الإضاءة ارتفعت إنتاجيه الجماعة التجريبية ، إلا أن المفاجأة تمثلت في إرتفاع انتاجية الجماعة الضابطة لأسباب غير معلومة . حتي عندما تم إجراء تخفيض الإضاءة في العمل للجماعة التجريبية ـ أي عكس التجربة الأولي ـ ازداد انتاج أفرادها ببطء وتحقق ذلك أيضاً في الجماعة الضابطة رغم ثبات شدة الإضاءة . انظر : محمد عبدالله أبو علي ، الصناعة والمجتمع ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٧٤ ص٤٧ .

(٢) إن الطبيعة التكرارية الممثلة بالرتابة والروتينية فى أداء العمل الصناعى تؤثر سلباً على إنتاجية العامل .

(٣) إن الظروف الفيزيقية للعمل واتصافها بالتكرارية والرتابة يؤثران فى سلوكيات العمل ، وإن جماعة العمل بما لها من معايير وعادات تؤثر فى سلوك أعضائها . كما أن هذه العوامل المقيدة لزيادة الكفاية الإنتاجية للعمال لاتعد كافية لتفسير السلوك غير المُرضى لجماعات العمل ، ومن ثَمّ قد توجد عوامل أخرى تؤثر سلباً على الكفاية الإنتاجية للعمال . ولما كان مايو ـ كباحث ـ مهتما بإيجاد حلول لمشكلات الصناعة ، والإنتاج الصناعى ، كوّن فريق بحث يضم عنصرى الخبرة العملية والفنية والخبرة البحثية والأكاديمية . وذلك لإجراء تجارب مصنع هوثورن .

٢- تجارب هوثورن :

استعانت شركة ويسترن الكتريك بجماعة البحث من جامعة هارفارد برئاسة التون مايو فى محاولة التوصل إلى جميع العوامل التى أدت إلى زيادة الإنتاج . وبدأ مايو ومساعدوه دراساتهم فى هوثورن عام ١٩٢٧ من منظور سيكولوجى فى بادىء الأمر واستخدم الفريق البحثى الأدوات المنهجية العلمية فى جمع البيانات الكمية والكيفية Quantitative and Qualitative Data . أيضاً ، تركز اهتمام فريق البحث على العوامل المؤثرة فى الإنتاج التى كشفت عنها نتائج دراسات سابقة قام بها مايو وغيره من الباحثين من علماء النفس وعلماء النفس الاجتماعى . واستقر رأى فريق البحث برئاسة مايو على :

(١) فترات الراحة أثناء ساعات العمل اليومى وأثرها على الإنتاجية .

(٢) طول ساعات العمل اليومى والأسبوعى .

(٣) الروح المعنوية وعلاقتها بزيادة الكفاية الإنتاجية .

ثم كان من الضرورى أن تتعاون الشركة من خلال ممثليها فى فريق البحث مع مايو ومساعديه لإعداد الترتيبات التى تتيح إمكانية قياس التغيرات فى كمية الإنتاج بدقة ، والترتيبات الفيزيقية التى تسمح بالملاحظة للجماعات تحت

الدراسة دون إحساس أفرادها بمراقبة أدائهم وعلاقاتهم مع زملائهم فى العمل حتى يتم ذلك كله على سجيته . ومن الترتيبات الهامة فى هذا الصدد مايلى :

(١) اختيار جماعة من العاملات صغيرة العدد بما يمكن من ملاحظتهم بدقة ويسر .

(٢) اختيار عمليات إنتاجية يمكن قياس معدل الإنتاجية داخلها بدقة . ووقع الاختيار على عملية تجميع مجددات التيار فى الهاتف . وهذه عملية تقوم بها عمالة نسائية وبشكل متكرر تقوم على التجميع بحيث تستغرق كل عملية فرعية بداخلها دقيقة واحدة إذا كان سير العمل وأداؤه من جانب العاملات حسنا .

(٣) استخدام جهاز أعد خصيصاً لتسجيل إنتاج العاملات فى الجماعة الخاضعة للتجربة والتى تم تخصيص حجرة عمل لها ، تتألف من منضدة يعمل عليها خمس عاملات تساعدهن عاملة أخرى قامت باحضار ما يلزمهن من خامات وأدوات .

(٤) فصل حجرة التجربة عن باقى الحجرات الأُخرى فى قسم التجميع وذلك بحاجز خشبى سميك مع ضمان الإضاءة الجيدة فوق منضدة العمل ومراقبة التغييرات على سبيل الاحتياط ، فى درجة الحرارة والرطوبة وقياسها أولاً بأول .

اشتملت دراسات هوثورن على عدة تجارب وبرنامج مقابلات . فبدأت الدراسة بإجراء عدة تجارب خلال فترة زمنية تصل إلى خمس سنوات على غرفة الاختبار . وتخلل هذه الفترة الزمنية إجراء الباحثين لبرنامج المقابلات ذات الأسئلة المباشرة مرة ثم غير المباشرة مرة ثانية نتيجة لما أسفرت عنه نتائج التجارب على غرفة الاختبار . ثم أجريت تجربه على حجرة الملاحظة The Bank Wiring Observation Room واستغرقت فترة زمنية مقدارها ستة أشهر ونصف بدأ ت من نوفمبر عام ١٩٣١ وانتهت فى مايو عام ١٩٣٢ .

١ـ تجارب غرفة الاختبار .

تم التخطيط المسبق لإجراء هذه التجارب سواء من حيث تحديد المواصفات الفيزيقية للغرفة أو تشكيل جماعة العمل من الفتيات . إذ طلب فريق البحث من عاملتين ماهرتين تم اختيارهما اختيار أربع فتيات من العاملات يرغبن فى

مشاركتهن العمل فى تجربة غرفة الاختبار . كما تم التحكم فى الظروف الفيزيقية للعمل من ضوء وحرارة ورطوبة . .

كان الهدف الأساسى من بداية المرحلة الأولى من التجارب معرفة مدى تأثير فترات الراحة ، ووجبات الغذاء ، وعدد ساعات العمل ، والظروف الفيزيقية للعمل كالضوضاء ، والرطوبة والتهوية ، والإضاءة ، على كفاية العمل والإنتاج .

ولتحقيق هذا الهدف أجريت تجارب مرحلية متعاقبة ومتباينة من حيث الفترة الزمنية لكل تجربة . وقد تراوحت الفترات الزمنية من أربعة أسابيع كحد أدنى ، إلى إثنى عشر أسبوعا كحد أقصى .

فيما يختص بالأدوات المنهجية التى تم استخدامها فى أجراء هذه التجارب فكانت : الملاحظة ، وسجلات متابعة إنتاج العاملات فى جماعة العمل التجريبية دون اعلامهن أو احساسهن بهذه المتابعة لهن . ولإجراء التجارب تم تسجيل إنتاج كل عاملة منهن قبل إجراء التجربة ليكون ذلك أساساً يقاس عليه مدى التحسن فى الإنتاج من عدمه . بدأت مراحل إجراء التجربة بمرحلتين روعى فيهما عدم إدخال نظام وقت للراحة ، واستمرار ساعات العمل طوال الأسبوع بما فى ذلك يوم السبت حيث كان عدد ساعات العمل ٤٨ ساعة أسبوعياً .

وفى المرحلة الثالثة تم السماح للعاملات بالمشاركة فى إنتاج كل قطعة مع ربط الأجر بالإنتاج . وكشفت هذه التجربة المرحلية عن زيادة الإنتاج كما كان متوقعا .

خلال المرحلة الرابعة من التجربة ، منحت جماعة العمل التجريبية فترتين من الراحة (صباحاً ومساءً) بواقع خمس دقائق لكل فترة . وحقق الإنتاج زيادة خلال هذه المرحلة . ثم ازداد زمن فترات الراحة إلى عشر دقائق خلال المرحلة الخامسة من التجربة . واستمر معدل الإنتاج اليومى فى الازدياد . بينما خلال المرحلة السادسة من التجربة تم زيادة عدد فترات الراحة لتصل إلى ست فترات يوميا بواقع خمس دقائق لكل فترة إلا أن الإنتاج هبط قليلاً وإن ظل فى زيادة وكان ذلك مصحوباً باستياء العاملات لتكرار توقفهن عن العمل .

شهدت المرحلة السابعة من التجربة العودة إلى نظام فترتين للراحة يوميا

مع اختلاف زمن كل فترة . فخلال ساعات العمل فى الصباح ، جعلت فترة الراحة (خمسة عشر دقيقة) تقدم خلالها للعاملات المرطبات والفطائر وجعلت الفترة الثانية ومدتها عشر دقائق فى الثانية والنصف بعد الظهر . وظل هذا النظام سارياً لمدة أحد عشر أسبوعاً عاود الإنتاج خلالها ارتفاعه . واستمرت المرحلة السابعة سبعة أسابيع .

فى المرحلة الثامنة من التجربة انصرفت العاملات فى الرابعة والنصف مساءً بدلاً من الخامسة ، ورغم إنقاص عدد ساعات العمل ، ازداد الإنتاج بشكل ملحوظ .

خلال المرحلة التاسعة انخفض وقت العمل ساعة فانصرفت العاملات فى الرابعة مساءً بينما أخذ معدل الإنتاج فى الإرتفاع

خلال المرحلة العاشرة أعطيت للعاملات فترتين للراحة الصباحية ولمدة ربع ساعة مع تقديم مرطبات ومشروبات لهن ، والثانية مسائية (بعد الظهر) لمدة عشر دقائق. واستمرت هذه المرحلة عشرة أسابيع شهدت زيادة عالية فى الإنتاج .

أجريت التجربة الحادية عشر على أساس تقليل عدد أيام العمل الأسبوعى إلى خمسة بدلاً من ستة أيام . وكان لهذا تأثيره الإيجابى فى زيادة الإنتاج إلا أنه لم يعوض ماكان يتم إنتاجه فى اليوم السادس .

ازاء ما تقدم من استخلاصات تتعلق بتأثير ظروف العمل على إنتاجية العاملات ، رأى فريق البحث ضرورة العودة إلى الظروف العادية للعمل والتى تمثلت فى التجربة الثانية للتأكد من النتائج . من ثمَّ أجريت التجربة الثانية عشر والحاسمة فى الوقت ذاته لنتائج الدراسة على غرفة الاختبار ، واستمر تطبيق هذه التجربة اثنى عشر أسبوعا ، أسفرت عما كان غير متوقع ، تمثل فى ارتفاع غير مسبوق للإنتاج قياساً بنتائج التجارب السابقة فقد ارتفع الإنتاج من (٢٤٠٠)جهاز لكل عاملة فى الأسبوع خلال التجربة الثانية إلى (٢٩٠٠) جهاز خلال التجربة الثانية عشر .

مما سبق تولد عند فريق البحث برئاسة مايو اعتقاداً قوياً بأن ارتفاع الإنتاجية للعاملات لايرجع إلى الظروف الفيزيقية للعمل أو للحوافز المادية ، بل

لابد من وجود عوامل أخرى لم يفطنوا اليها .

كما لاحظ الباحثون أن عاملات غرفة الاختبار استمتعن بوقتهن فى العمل، ونشأت صداقات بينهن وبين المشرفين وذلك نتيجة لصغر حجم جماعة العمل ، والتى بدت كوحدة اجتماعية مترابطة يجمعها مناخ اجتماعى له أثر قوى فى تقوية الروابط بين العاملات . ومن ثَمّ بدأ مايو فى تغيير مدخله فى الدراسة من الاتجاه النفسى إلى مدخل آخر يهتم بالجوانب الاجتماعية فى موقع العمل . ولذا استعان بالعالم الأمريكى لويد وارنر L. Warner خلال المراحل الأخيرة من تجارب هوثورن . فى الوقت ذاته ، بدأت إدارة شركة ويسترن اليكتريك فى إثارة سؤالين هامين هما : ما القيمة الحقيقية لنظام الإشراف فى مصنع هوثورن ؟ وما بيئة العمل الجيدة من وجهة نظر العمال ؟

٢- برنامج المقابلات

كان هدف برنامج المقابلات استخلاص مؤشرات تدعم زعم فريق البحث بتأثير الإشراف على تحسين ظروف العمل ورفع الروح المعنوية للعاملات وفى الوقت ذاته محاولة التوصل لإجابات مقنعة للسؤالين السابقين من جانب إدارة الشركة . ونهض برنامج المقابلات على استخدام أداة المقابلة التى تقوم على توجيه أسئلة مباشرة للعاملات فى قسم من الأقسام ، وبعد الانتهاء منه ينتقل الباحث إلى قسم آخر وهكذا حتى يتم تغطية كافة الأقسام داخل المصنع . وكان مضمون الأسئلة يدور حول معرفة وجهة نظر العمال نحو تأثير اتجاه المشرفين وشعور العاملات فى غرفة الاختبار بالتوتر والقلق . وإضافة إلى استخدام المقابلة، ظل استخدام أداة الملاحظة كما فى تجربة غرفة الاختبار .

بدأ تطبيق برنامج المقابلات على العمال فى قسم التفتيش أولاً ثم فى أقسام أخرى حتى بلغ عدد المقابلات (٢١,٠٠٠) وذلك بنهاية عام ١٩٣٠ . ولما كانت الأسئلة مباشرة تتعلق برأى العامل فى المشرف ، ورأيه فى سياسة الشركة ، وفى ظروف العمل ، كان عدد من العمال يخشى من الإجابة أو يتهرب منها ربما خوفاً من بطش الإدارة وأحياناً لايريد أن يغضب المشرفين . وأحياناً كانت الإجابات لاتعّبر صراحةً عن رأى العامل . لذلك حاول فريق البحث إعادة برنامج

المقابلة بتوجيه أسئلة غير مباشرة حول الموضوعات ذاتها . ونظراً لكثرة البيانات وتشتتها وعدم استخدام وسائل إحصائية لفحص هذه البيانات وتحليلها واجهت الباحثين مشكلة التوصل إلى إجابات كاملة ومحددة .

من ذلك جاءت استخلاصات الباحثين مما توفر لديهم من بيانات تشير إلى ثلاث قضايا هامة :

(١) تؤثر إتجاهات العمال نحو المشرف على روحهم المعنوية وكفايتهم الإنتاجية .

(٢) تؤثر نوع العلاقات بين العمال على الكفاية الانتاجية ، كما تتأثر هذه العلاقات باتجاهات العمال نحو الإدارة .

(٣) يلجأ العمال إلى علاقات غير رسمية فيما بينهم بهدف حماية أنفسهم من الأساليب الإدارية التى تهدد حياتهم مثل قواعد الثواب والعقاب ، واللوائح المنظمة للحوافز والترقيات .

بيد أنه رغم التباين الظاهر فى القضايا الثلاث يوجد اتفاق بينها على وجود علاقة مؤثرة بين اتجاهات العمال نحو بيئة العمل وإنتاجيتهم ومن ثَمَ أثيرت تساؤلات من جانب فريق البحث تمثلت فى :

(١) هل تؤثر العلاقة بين المشرف والعمال فى إنتاجية العمال ورفع الروح المعنوية عندهم ؟

(٢) هل تؤثر العلاقات الاجتماعية المتمثلة بعلاقات الصداقة ، والمودة المتولدة من خلال أداء العمل من جانب جماعة العمال فى حجم الإنتاج ومستوى الكفاية الإنتاجية لهم ؟

(٣) هل تؤثر العلاقات بين الإدارة وأساليبها فى التحكم فى العمال والإنتاج على تقوية العلاقات غير الرسمية بين أفراد جماعة العمل من العمال ؟

للإجابة على التساؤلات السابقة بهدف التوصل إلى العوامل التى تؤثر على الكفاية الإنتاجية للعمال ، كان ضرورياً إجراء تجربة أخيرة مع إعادة التخطيط لها بشكل مسبق سواء من حيث التحكم فى الظروف الفيزيقية للعمل أو من حيث

اختيار أدوات جمع البيانات الملائمة ، وفى التدريب المسبق للباحثين المكلفين بجمعها بما يكفل نجاح التجربة . مع استخدام مفاهيم منهجية علمية من أفكار عالم الإنثروبولوجيا الأمريكى لويد وارنر وخبرته البحثية فى مجتمع أمريكى معاصر .

٣ ـ تجربة حجرة الملاحظة

لإجراء هذه التجربة وضع فريق البحث خطة عمل تحددت ملامحها الأساسية فى:

أ ـ إجراء التجربة فى ظروف العمل العادية وليس بالتحكم فى الظروف الفيزيقية له كما حدث فى تجارب غرفة الاختبار .

ب ـ التركيز الأكبر على البعد الاجتماعى فى دراسة العلاقات بين العمال كجماعة عمل وبينهم وبين المشرفين .

حـ ـ الاهتمام بتدريب الباحثين قبل إجراء التجربة حول كيفية تعاملهم مع العمال وأساليب جمع البيانات اللازمة سواء من خلال الملاحظة أو من خلال المقابلات ذات الأسئلة غير المباشرة . كما تم وضع عدة مقترحات تساعد الباحثين على اختيار الأحداث التى يجب تسجيلها خاصة من جانب القائم بالملاحظة من خلال تواجده مع العمال فى غرفة الملاحظة . مع ضرورة إجراء اتصال يومى بين الباحث القائم بالملاحظة وزميله القائم بإجراء المقابلات خارج الغرفة .

د ـ رغم أن برنامج المقابلات كان موضع ترحيب من العمال لأسباب مختلفة ، فقد روعى فى إجراء المقابلات أن تتم مع العامل فى سرية تامة وبالاتفاق على عقد المقابلة بشكل مسبق مع إعطاء العمال الوقت الكافى لإخراج كل ماالديهم من توجهات ومشاعر نحو الإدارة والمشرفين وطبيعة العمل ، وعلاقاتهم بزملاء العمل .

إجراء التجربة

وقع اختيار فريق البحث على أربع عشرة فتاة وزعت على مجموعات ثلاث : تتكون الأولى من تسع عاملات تعملن فى تركيب الأسلاك وتتألف المجموعة الثانية من ثلاث عاملات تقمن بلحام الأسلاك بالقصدير ، ثم تضم المجموعة الثالثة اثنين من المفتشين ومن ثَمَّ تؤدى كل جماعة مهمة محددة فضلاً عن قيامها بمعاونة الجماعتين الأخريين فى استكمال العمل بكل وحدة من وحدات العمل المطلوب إنجازها . كما ارتبط أجر كل عامله بأجور زملائها داخل كل مجموعة .

أهم النتائج التى أسفرت عنها التجربة :

استطاع الباحثان من خلال ما توفر لديهما من بيانات من خلال الملاحظة والمقابلات المتكررة إبراز عدة حقائق هامة . نعرضها بإيجاز فيما يلى :

١ـ من خلال اشتراك العاملات فى تبادل المساعدة فى العمل ، التزمن فيما بينهن بضرورة تقييد سقف الإنتاج وفق مايمكن أن نسميه اتفاقا غير مكتوب كعرف بينهن يجب الالتزام به . ويتضمن هذا الاتفاق ثلاثة موضوعات مرتبطة بالإنتاج تمثلت فى عدم الافراط فى الإنتاج حتى لا تفقد بعض العاملات وظيفتها، ولا يجب إنقاص الإنتاج عن حد معين حتى لا تتعرض الجماعة لأساليب إدارية تضر بها . وأن تتصف بيئة العمل بالمودة والسلوك الطيب من جانب العاملات .

من ذلك تتضح أهمية الجماعة غير الرسمية فى ممارسة نوع من الضبط الاجتماعى على أفرادها . والدليل على ذلك أن كل من تخالف من العاملات بنود هذا الاتفاق كانت تتعرض للوم والضرب والسخرية والنبذ من الجماعة .

٢ـ تكون زمر اجتماعية لها قيادات غير رسمية . وتمثل هذا الإتجاه فى قيام إحدى العاملات بتولى المسائل الخارجية والداخلية لأفراد الجماعة والإتصال بالمشرفين وغيرهم لتدبير المواد والأدوات ، ومناقشة بعض مشكلات العمل . وداخل غرفة التجربة تكونت زمرتان إحداهما فى أول الغرفة والثانية فى مؤخرتها.

٣ـ قيام علاقات اجتماعية بين أفراد الزمرتين فى مناسبات مختلفة خارج وداخل مواقع الإنتاج . فقد مارست العاملات فيما بينهن أنواعا من اللعب كالمراهنة على وجه العملة ، وعلى ورق اللعب ، وأرقام الشيكات ، وفى سباقات الخيل ولعبة البيسيبول خاصة بين أفراد الزمرتين .

٤ـ عندما يحدث خلاف بين الإدارة ومعايير جماعة العمل أو الزمرة غير الرسمية ، يكون للأخيرة التأثير الأكبر فى تحديد سلوك العاملات تجاه الإدارة (محمد عبدالله أبو على ، ١٩٧٤ : ٥٨ ـ ٦٠) .

ثالثاً : مرحلة الانطلاق الأساسية لعلم الاجتماع الصناعى

يمكن القول إن عقدى الثلاثينيات والأربعينيات شهدا عدة عوامل مجتمعة كانت وراء الانطلاقة القوية لعلم الاجتماع الصناعى ، حيث أصبح له وضعا متميزا على الخريطة البحثية والأكاديمية فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا. كما أصبح لهذا العلم باحثوه الذين ينتمون إليه . ومن هؤلاء آرثر تود Arthur Todd الذى نشر مؤلفه الذى يحمل عنوان الصناعة والمجتمع Industry and Society فى عام ١٩٣٣ ، حيث اعتبر الصناعة نظاما اجتماعيا من أهم النظم الذى تناولها فى هذا الكتاب إلى جانب دراسته لخمسة نظم أخرى هى الأسرة، التربية ، الدين ، السياسة والمجتمع المحلى (عبد العزيز عزت ، ١٩٦١ : ١١) . كما أصبحت مادة علم الاجتماع الصناعى تدرس فى أغلب الجامعات .

أهم العوامل الدافعة لانطلاق علم الاجتماع الصناعى :

١ـ الاهتمام المتزايد من جانب علماء وباحثين من تخصصات علمية وثيقة الصلة بعلم الاجتماع ، لاسيما الانثروبولوجيا ، علم النفس ، علم النفس الاجتماعى، بدراسة مشكلات الصناعة . فقد حاول كل من اليوت شابل E. Chapple ، كونراد ارنزبرج Arensberg وريتشاردسون Richardson تطبيق مناهج ونظريات الانثربولوجيا فى دراسة مشكلات المجتمع الصناعى . كما أنشأوا جمعية الانثروبولوجيا التطبيقية فى عام ١٩٤١ . وقد صمم شابل نموذجا لقياس العلاقات الشخصية المتبادلة بين الأفراد وأطلق على هذا النموذج مرسمة

التفاعل Interaction Chronograph(*) . واشترك ارنزيرج مع دوجلاس ماكجروجر D. Mc Gregor ـ عالم النفس الاجتماعى . فى دراسة ميدانية حول الروح المعنوية وعلاقتها بالتنظيم الاجتماعى داخل شركة كهربائية . كما قام ارنزيرج باجراء دراسة هامة عن الصناعة والمجتمع تم نشرها فى المجلة الأمريكية لعلم الاجتماع عام ١٩٤٢ (عبد الباسط حسن ١٩٨٢ : ٤٤ ـ ٤٥) .

ويبرز من علماء الأنثروبولوجيا الرواد ، العالم الأمريكى لويدوارنر الذى كان له الفضل الأكبر فى توجيه دراسات هوثورن خلال مراحلها الأخيرة لدراسة جماعة العمل باستخدام المنهج الانثروبولوجى . وما أسفرت عنه هذه الدراسة من تأثير جماعات العمل غير الرسمية فى تحديد سقف الإنتاج . ثم الإسهام المتميز لوارنر فى دراسته لمجتمع « يانكى سيتى » "Yankee City" ليضيف إلى مجالات علم الاجتماع الصناعى مجالين هامين أولهما علاقة الصناعة بالمجتمع المحلى ، وثانيهما التنظيم الأجتماعى للمصنع الحديث من خلال دراسته لتنظيم مصنع الأحذية فى يانكى سيتى . وفى عام ١٩٤٣ اشترك وارنر مع كل من جاردنر Gardner وهافيغهورست Havighurst فى إنشاء جمعية العلاقات الإنسانية فى الصناعة بجامعة شيكاغو . ثم اتسعت هذه الجمعية وانضم اليها عدد كبير من الباحثين .

من الإسهامات النفسية الاجتماعية فى مجال دراسة الجماعات ، ماقدمه كيرت ليون من دراسات هامة على دينامية الجماعة فى عام ١٩٣٠ . أيضاً ماقدمه ج . ل . مورينو G. L. Moreno بما يعرف بالقياس الاجتماعى (السوسيومترى) Sociometry فى عام ١٩٣٤ . وترجع أهمية القياس السوسيومترى إلى أنها وسيلة غير مباشرة لقياس العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة مع اضفاء الطابع الكمى والعددى عليها . وتقوم فكرة القياس

(*) اشترك شايل وارنزيرج وكون في بلورة عدد من المفهومات في دراسة الجماعة ، فقد استخدموا مفهوم تنظيم الفعل organization of action كمحدد لدراسة القيادة Leadership وحاول شابل مع ارنزيرج ابتكار أسلوب يمكنهما من دراسة العلاقات الإنسانية علي أساس كمي . وكانت مرسمة التفاعل تقوم علي محصلة العلاقات بين المثير والاستجابة خلال فترة زمنية محددة . انظر : علي جلبي ، علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ ص ١٠٢ ، ١٠٣ .

السوسيومترى على رفض مورينو للتفسيرات النفسية للعلاقات بين الأعضاء ، مع افتراض أن الاختيار التلقائى الحر بين أعضاء الجماعة قد يكون إيجابياً أو اختياراً سلبياً . (على جلبى ، ١٩٩٦ ، ١٠٦ ـ ١٠٧) .

٢ـ محاولة ترجمة ونقل إسهامات الرواد الأوائل من المفكرين الأوربيين مثل كارل ماركس K. Marx ، جورج زيمل G. Zimmel ، اميل دوركايم Emile Durkheim ، ماكس فيبر Max Weber داخل الولايات المتحدة الأمريكية على وجه الخصوص ، فرغم أن هذه الإسهامات ترجع إلى منتصف القرن التاسع عشر تقريباً إلا أن الحاجة العلمية إليها فى محاولة دراسة المجتمع الصناعى والجماعات دفعت بعدد من علماء الاجتماع مثل عالم الاجتماع الأمريكى تالكوت بارسونز T. Parsons إلى ترجمة إسهامات ماكس فيبر خاصة . وقد أشرنا تفصيلاً لأهمية تلك الإسهامات فى تطور علم الاجتماع الصناعى فى عرض حديثنا عن النشأة الأكاديمية لهذا العلم فى الفصل السابق .

٣ـ اجراء كثير من البحوث والدراسات الإمبيريقية على الجماعات غير الرسمية فى الصناعة . وعلاقات هذه الجماعات بالمستويات الإشرافية المباشرة عليها ، وتأثيرها على الكفاية الإنتاجية . وكان من نتائج هذه البحوث اكتساب علم الاجتماع الصناعى تقدماً ملحوظاً سواء من حيث المنهج وأدوات جمع البيانات ، أو من حيث التوصل إلى تعميمات بحثية وأطر نظرية تصورية استخدمها الباحثون فيما بعد فى اجراء دراسات على تنظيمات غير صناعية . وتأتى فى مقدمة هذه البحوث دراسات هوثورن التى سبق الإشارة إليها . إضافة لدراستين هامتين قام مايو بإجرائهما . الأولى داخل مصنع للأعمال المعدنية فى عام ١٩٤٣ ثم الثانية داخل مصنع للطائرات عام ١٩٤٤ . إضافة لدراسة كيرت ليون على القيادة داخل جماعة أطفال (خارج المجال الصناعى) ، ثم الدراسة المتميزة التى قام بها ماثيوسن Matheusan (١٩٣١) بمعاونة فريق من الباحثين واستخدموا أسلوب المعايشة مع العمال ـ قيد الدراسة ـ والاشتغال كعمال وسائقى عربات مع الحرص على اندماج فريق البحث داخل جماعات العمل غير الرسمية . وقد استطاع ماثيوسن أن يستخلص ثلاثة عوامل وراء نشأة هذه الجماعات غير الرسمية ،

وتمثلت فى : الخوف من البطالة ، الاستياء من الإدارة ، والتقيد بسياسة النقابة (عبد الباسط حسن ، ١٩٨٢ : ١٨٠) .

أيضاً من الدراسات الهامة على جماعة العمل غير الرسمية ، ماقام به عالم النفس الاجتماعى الأمريكى وليم فوت وايت W. F. Whyte بدراسته الشهيرة المعروفة بجماعة الناصية Corner Group فى حى كورنفيل Cornville . وأستخدم فى دراسته عدد من المفهومات للتفاعل الاجتماعى عند كل من شابل ، وكون (على جلبى ، ١٩٩٦ : ١٠٤) .

وتمثل دور هذا الجهد البحثى المتنوع (فى مجال الجماعات غير الرسمية والعلاقات الاجتماعية) فى إحداث تطور هام فى علم الاجتماع الصناعى اتخذ مسارين هما :

(أ) استحداث أساليب منهجية متنوعة ومفهومات للتفاعل الاجتماعى مما أتاح الفرصة أمام الباحثين للتوصل إلى تعميمات بحثية ومحاولة استخدامها فى إجراء دراسات ميدانية على تنظيمات غير صناعية متنوعة (مثل المطاعم ، الفنادق ، المؤسسات التعليمية ، البنوك) . ومن أهم هذه الأدوات المنهجية ، القياس السوسيومترى ، الملاحظة بالمعايشة وتحليل المضمون كأداة لتحليل عملية التفاعل داخل الجماعة . وقد ابتكر هذه الأداة بيلز R. Beles وهو أحد علماء الاجتماع بمدرسة هارفارد واعتقد بيلز أن نموذج تحليل المضمون Content anal-ysis يعد وسيلة فعالة فى وصف وتصنيف التفاعل المباشر كما يحدث أولا بأول خاصة فى مجال حل المشكلات (على جلبى ١٩٩٦: ١١٣) .

(ب) التوصل إلى رؤى وأطر نظرية مستخلصة من نتائج الدراسات والبحوث الامبيريقية ، نقلت الفكر السوسيولوجى من محاولة إيجاد حلول لمشكلات الصناعة ومساعدة الإدارة الصناعية إلى رؤية تحاول تفسير التصنيع كظاهرة اجتماعية واقتصر هذا الإتجاه على المصنع فى البداية ثم على العلاقات الصناعية. من منظور محدود مع بداية الخمسينيات من القرن العشرين . ومما يذكر فى هذا الصدد أن هذا التحول الهام فى دراسة المصنع ومشكلات الصناعة ، لم تقتصر فقط على علماء الاجتماع من اتباع المدرسة التفاعلية وعلماء السلوك ، بل ضم أيضاً

علماء النفس الاجتماعى فى دراستهم لتنظيم المصنع .

فقد حاول جورج هومانز G. Homans بناء نظرية فى تحليل الجماعة تنهض على ستة عناصر هى : النشاط ، التفاعل ، العواطف ، المعايير ، النسق الخارجى والنسق الداخلى . ثم تمكن هومانز من استخلاص مجموعة من الفروض المرتبطة فيما بينها اعتبرها قضايا ، يمكن أن تستخدم فى تحليل الجماعة الانسانية التى صاغ لها تعريفا استقاه من خلال قيامه بتحليل نتائج خمس دراسات سابقة حول الجماعة (*) .

أيضاً تبنى علماء الاجتماع رؤية تنظيم المصنع متضمنا النوعين من التنظيم هما التنظيم التكنولوجى ، والتنظيم الإنسانى . وأن المصنع يتألف من بيئة مادية وأخرى اجتماعية . وانطلقت هذه الرؤية من نتائج دراسات هوثورن ، إضافة لنتائج الدراسة التى قام بها كل من ترست Trist وبامفورث Bamforh على طريقة استخراج الفحم فى بريطانيا (محمد عبدالله أبو على ، ١٩٧٢ : ١ـ ٦) .

فى هذا الصدد أيضا ، أشار كل من روثلزبرجر وديكسون Roethlisberger and Dickson إلى أن دراسة المصنع يجب أن تنهض على فرضية أنه نسق اجتماعى يتألف من مجموعة مترابطة من الأجزاء والعناصر المتفاعلة فيما بينها لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة . ومن منظور وظيفة المنظمة الصناعية، يرى روثلزبرجر وديكسون أن لها وظيفتين أحداهما اقتصادية يهتم بها المشتغلون بالشؤون الاقتصادية من حيث التكلفة والربح والكفاية الإنتاجية والفنية ، وثانيتهما، الوظيفة الاجتماعية التى تكون مجال اهتمام علماء الاجتماع وعلماء النفس .

إضافة للتنظيمين الرسمى وغير الرسمى للمصنع ، أشار مايو إلى تنظيم ثالث يتشعب داخل هذين التنظيمين ويعرف بالتنظيم الأيديولوجى للمصنع .

(*) اختار هومانز خمس دراسات أجريت علي الجماعات صغيرة الحجم منها : دراسة غرفة الملاحظة في ويسترن اليكتريك ، ودراسة جماعة الناصية (ضمن دراسة وايت) ودراسة الأسرة في توكوباي Tokopie (رسالة دكتوراه أعدها هارث (Harth) عن التغيرات في البناء ووظيفة المجتمع القروي الانجليزي الجديد منذ عام ١٩٠٠) ، ودراسة شركة المعدات الكهربائية التي أجراها ارنزبرج ، وماكجريجور Macgregor علي الروح المعنوية انظر : علي جبلي ، علم الاجتماع الصناعي ، الأسكندرية ، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٦ ص ص ١١٤ ، ١١٥ .

ويشتمل هذا التنظيم الثالث على مجموعة المعتقدات والقيم (الظاهرة والكامنة) ، والأحاسيس والمشاعر التى تحرك الأفكار وتحدد السلوكيات الرسمية وغير الرسمية. وأن المشاعر والأحاسيس تعد الأقوى أثرا فى تحديد الشكل الظاهرى لسلوك الأفراد.

٤ـ ترجمة أعمال ماكس فيبر فى مجال السلطة والبيروقراطية والتى وجهت انتباه كثير من الباحثين فى دراسة تنظيم المصنع بداية ، ثم التوسع فى دراسة تنظيمات أخرى غير صناعية ، أسهمت فى ظهور علم الاجتماع التنظيمى وما اضافه علماؤه من إسهامات كبرى فى التراكم المعرفى لعلم الاجتماع الصناعى بعد ذلك وقد اتخذ هذا الاتجاه من جانب الباحثين مسارين أساسيين هما :

(أ) إعادة النظر فى أفكار الإدارة العلمية التى تتفق مع أفكار فيبر فيما يختص بالترشيد Rationalization وتقسيم العمل والتخصص . وبداية الاهتمام بدراسة المصنع كتنظيم يتصف بالخصائص البيروقراطية التى يتضمنها النموذج المثالى عند ماكس فيبر .

(ب) الاهتمام بالجانب الإنسانى لتنظيم المصنع من جانب باحثين تأثروا كثيرا بنتائج الدراسات الثلاث التى أجراها التون مايو ، ودراسات كيرت ليون . وكان هذا الاهتمام يرمى لدعم الإدارة الصناعية . وظهرت أول مدرسة فكرية فى علم الاجتماع الصناعى وتعرف بمدرسة العلاقات الإنسانية . اهتماماتها فى البداية بالجماعات غير الرسمية بين العمال فقط ويرجع سبب هذا التوجه إلى اعتقاد الباحثين أن الإدارة تتصف بالمنطقية والرشادة ، بينما تخضع التنظيمات غير الرسمية للعواطف ونقص الرشادة وهما يتوفران فى طبقة العمال . إضافة إلى سبب هام مفاده أن الأبحاث كانت تجرى فى البداية بتوجيه من الإدارة فى محاولة لكشف ماتسببه الجماعات غيرالرسمية بين العمال من عرقلة لجهود الإدارة وتقييد الإنتاج .

وتبرز أهمية مدرسة العلاقات الإنسانية فى دراسة المصنع فيما كشفت عنه من وجود علاقة اعتمادية متبادلة بين التنظيمين التقنى والإنسانى . أيضاً إن نشأة مدرسة العلاقات الإنسانية من خلال نتائج الدراسات الامبريقية ، يعد بمثابة رد فعل قوى على ارهاصات ومزاعم علماء الإدارة والتنظيم الذين ركزوا اهتماماتهم

على دراسة التنظيم الرسمى للمصنع .

مع بداية الأربعينيات ازداد اهتمام الدول الصناعية كانجلترا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية بإجراء العديد من الدراسات الميدانية فى مجال العلاقات الإنسانية . من أهم تلك الدراسات ، دراستان قام بهما التون مايو الأولى فى مصانع المعادن والثانية فى مصانع الطائرات ، ثم دراسة لويد وارنرحول التنظيم الاجتماعى لمصنع الأحذية فى مجتمع يانكى سيتى . وفيما يلى عرض موجز لهذه الدراسات .

دراسة مايو لظاهرة التغيب عن العمل فى مصانع المعادن (١٩٤٣) .

كان الدافع وراء إجراء هذه الدراسة ذا شقين : أولهما قومى دعت إليه حاجة القوات الأمريكية للصلب كمنتج حربى تحتاجه القوات المتحاربة فى الحرب العالمية الثانية . فقد انخفض الإنتاج الحربى من الصلب فى ثلاثة مصانع للمعادن وصاحب هذا الانخفاض ارتفاع نسبة التغيب عن العمل خاصة بين عمال قسم الصب داخل هذه المصانع ، وتمثل الشق الثانى فى رغبة مايو البحثية لإجراء مزيداً من الدراسات حول الجماعات غير الرسمية بين العمال وتأثيرها فى الكفاية الإنتاجية .

الهدف من الدراسة :

معرفة أسباب ارتفاع معدل التغيب عن العمل فى المصانع الثلاثة للمعادن. حيث بلغت هذه النسبة إلى حوالى (١٠٪) بين عمال قسم الصب .

منهج مايو فى دراسة ظاهرة التغيب عن العمل :

اعتمد مايو فى دراسة المشكلة على البيانات الخاصة بالعمال ورؤساء العمل من واقع السجلات الرسمية فى كل مصنع على حده ، ثم وضع مؤشرات لتحديد معدل التغيب . وخلص مايو إلى أن النسبة المئوية للتغيب بين عمال قسم الصب فى المصنع الثالث تنخفض عن مثيلتها بين عمال الصب فى المصنعين الأول والثانى . ثم حاول مايو دراسة أسباب هذا الانخفاض وخلص إلى ثلاثة استنتاجات

كانت محصلتها :

(١) ارتفاع روح الجماعة بين العمال ورؤسائهم المباشرين .

(٢) دور معايير الجماعة فى حض العمال على التغيب عن العمل .

(٣) سعى الإدارة فى المصنع الثالث إلى تدعيم واستمرار الروح الجماعية فى موقع الإنتاج .

وهذه الاستنتاجات الثلاثة جاءت نتيجة :

١ـ لتدريب رؤساء العمال على فهم المواقف الإنسانية وعلاج ما يطرأ من مشكلات فى العمل . وقد أعدت إدارة المصنع الثالث برنامجا تدريبيا استمر عشرين عاما لهذا الغرض واشتمل على تدريب رؤساء العمال لرفع كفاءتهم الفنية، وعلى فهم وتحسين العلاقات الإنسانية فى العمل .

٢ـ تفويض المسئوليات الفنية الروتينية من رؤساء العمال إلى مساعدين فنيين لهم مما أتاح لهؤلاء الرؤساء الوقت الكافى لممارسة قيادتهم الناجحة لفريق من العمال وتحقيق الاتصال الدائم والمباشر معهم . وقد ساعد هذا الأسلوب علاوة على ربط الأجر بالإنتاج على رفع الروح الجماعية بين العمال من جهة وبينهم وبين رؤسائهم فى العمل .

٣ ـ اشتراك العمال ورؤسائهم الذين يعملون فى وردية واحدة فى تحديد يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل . وكان ضرورياً التزام العامل وحرصه على عدم التغيب تحت تأثير ضغط جماعة العمل عليه حتى لا يضطرب العمل . وكان هذا الضغط من جانب جماعة العمل أقوى كثيرا من الضغط الذى يمكن أن تمارسه الإدارة على العامل فى هذه الحالة .

دراسة مايو لظاهرة دوران العمل فى صناعة الطائرات (١٩٤٤) .

من جراء الحرب العالمية الثانية توسعت أمريكا فى صناعة الطائرات وأدخلت عليها تكنولوجيا حديثة خفضت من عدد العمال إضافة إلى استدعاء

بعضهم للخدمة العسكرية فى صفوف القوات الأمريكية فى الحرب العالمية الثانية . وكى تواجه إدارة مصانع الطائرات مشكلة انخراط بعض عمالهم فى الحرب ، كانت تقوم بتعيين عمالا من مناطق مختلفة لسد العجز فى قوة العمل . وخلال هذه العملية ، ازداد معدل دوران العمل بين العمال بنسبة عالية تراوحت مابين (٧٠ ٪) ، (٨٠ ٪) . وإستجابة لطلب الحكومة الامريكية لمواجهة مشكلة ارتفاع معدل دوران العمل بين عمال صناعة الطائرات ، أجرى مايو دراسة لمعرفة أسباب هذه المشكلة وافترض أن ارتفاع هذه النسبة يرجع إلى التغيير المستمر فى العمال وتعيين عمال جدد أو لعدم الاستقرار بين العمال .

بدأ مايو فى الإهتمام بدراسة سلوك العمال كمدخل أساسى يمكن من خلاله معرفة أسباب المشكلة . ولعل مادفعه إلى هذا الإعتقاد أن المصانع توفر للعمال أنواعاً كثيرة من الرعاية الاجتماعية مثل فترات الراحة ، وإذاعة الموسيقى أثناء العمل ، وتقديم وجبات طعام ، والتأمين على حياة العامل ، إضافة لتوفير وسائل متنوعة للتسلية والخدمات المادية والترفيهية . فإذا كانت هذه الخدمات لم تؤثر فى تقليل نسبة دوران العمل بين العمال ، ذلك يعنى وجود أسباب تدفع إلى دوران العمل يمكن تحديدها من خلال ملاحظة ودراسة سلوكيات العمال والعلاقات القائمة بينهم فى مواقع الإنتاج على ضوء ماتم إدخاله من تكنولوجيا فى عملية تصنيع الطائرات .

أدرك الباحثون المعاونون لمايو ، أن إحدى مجموعات العمل اتصفت بالمواظبة وزيادة الإنتاج بمقدار (٢٥ ٪) عن معدل إنتاج المصنع . وأن التعاون وروح الجماعة فى رأى أعضاء هذه الجماعة هما سبب المواظبة وزيادة الإنتاج . على صعيد آخر أشار الباحثون إلى أن أفراد الجماعات الأخرى اعتقدوا أن تفوق هذه الجماعة يرجع إلى مايتمتع به أفرادها من مهارة عالية فى العمل .

من خلال دراسة هذه الجماعة ، خلص مايو إلى أن العمل على تحقيق التضامن بين أفراد جماعة العمل كفيل بأن يتغلب على ارتفاع التغيب ودوران العمل ، وانخفاض الروح المعنوية ، ونقص الكفاية الإنتاجية . وقد تحقق التضامن بين أفراد جماعة العمل الناجحة من خلال :



(١) اسناد مسئولية الإشراف على العمل إلى أحد عمال الجماعة الذى كانت لديه الخبرة التامة فى عملية التصنيع ومن ثَمّ تحمل المسئولية كاملة وكان يقوم إلى جانب الإشراف بوظيفة تقوية العلاقات الاجتماعية بين العمال .

(٢) كان العامل المشرف على جماعة العمل يقوم بمقابلة أى عامل جديد ينضم لها ويتولى تسلمه للعمل وتدريبه عليه . كما أصبح هذا المشرف حلقة الاتصال بين الجماعة وكل من المصنع والعالم الخارجى . وقد أدى ذلك كله إلى وجود جماعة عمل إنسانية متماسكة ذات روح معنوية عالية وكفاية إنتاجية متميزة (محمد عبدالله أبو على ، ١٩٧٤ : ٦١ ـ ٦٣) .

دراسة لويد وارنر في مجتمع يانكي سيتي :

أهداف الدراسة :

فى عام ١٩٣٣ ، حدث إضراب شامل قام به جميع العمال فى صناعة الأحذية – أكبر الصناعات وأهمها فى يانكى سيتى – واضطرت المصانع السبعة لصناعة الأحذية إلى إغلاق أبوابها وتفاقمت الأزمة فى العلاقات بين العمال والقائمين بالإدارة ممثلين عن أصحاب المصانع . واختار فريق البحث برئاسة وارنر هذه الأزمة هدفاً أساسياً للدراسة . ومن ثم كان الاهتمام البحثى فى بادىء الأمر بدراسة التنظيم الاجتماعى لمصنع الأحذية . إلا أنه سرعان ما أتسع نطاق الدراسة ليشمل المجتمع المحلى ليانكى سيتى (*) . إذ كشف فريق البحث أن التعاون

(*) أجريت الدراسة علي مدينة Newbury port الواقعة في المجتمع المحلي القديم New England التابع لولاية ماسا نشونس الأمريكية وأطلق مسمي يانكي سيتي علي المدينة كما يفعل علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية . وتندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات التي تسهم في فهم العلاقات الإنسانية والسلوك الاجتماعي في الصناعة . كما أن الدراسة تتبعية إذ أجريت مرتين مابين عامي ١٩٣٠ ، ١٩٤٥ . حيث أجريت الدراسة الأولي خلال الفترة مابين عامي ١٩٣٠ ، ١٩٣٥ ، ثم أجريت مرة ثانية بعد عشر سنوات وذلك في عام ١٩٤٥ . ولم تظهر النتائج في المرتين أي فروق جوهرية .

وإعتمدنا فى عرضنا لهذه الدراسة على المصدر التالى : Lloyd Warner and J. law, the Social system of the Modern Factory : the strike, A Social Analysis, New Haven, Yale University press, 1965 .

بين العمال ، لايقتصر على مجال العمل داخل المصنع بل ممتد إلى خارجه من خلال التفاعل الاجتماعى والعلاقات اليومية بين العمال داخل المجتمع وبينهم وبين باقى أفراد المجتمع : وقام فريق البحث بدراسة التاريخ الصناعى ليانكى سيتى فى محاولة لايجاد تفسيرات للإضراب الذى قام به العمال ثم شاركهم فيه جميع أفراد المجتمع المحلى الذين كان لهم اتصال مباشر أو غير مباشر لصناعة الأحذية . من خلال إثارة عدة تساؤلات تنبثق من سؤال عام هو : لماذا حدث الإضراب وكيف تطور وما الخطوات ، والعوامل التى مهدت لحدوثه بهذه الكيفية ؟

الإطار النظري للدراسة :

كان وارنر متأثراً بأفكار إميل دوركايم حول تكاملية المجتمع وذلك عندما افترض أن التعاون بين العمال لايتوقف عند حد العلاقات فى موقع العمل داخل التنظيم الاجتماعى للمصنع بل يمتد التعاون بينهم خارجه من خلال مشاركتهم فى الحياة الاجتماعية لمجتمع يانكى سيتى .كما يبدو التأثر واضحاً عندما أشار كل من وارنر ولو Warner and Low إلى فرضية هامة مفادها أن التغير التقنى فى مصنع الأحذية ـ كما حدث فى مصنع أحذية السيدات ـ يصاحبه تغير فى العلاقات داخل وخارج المصنع . (Miller & Form 1980 : 115)

على مستوى مجتمع يانكى سيتى كان تأثر وارنر بأفكار دوركايم حول العضوية الطقوسية Ritual Solidarity فى علاقتها بالتدرج Stratification واضحا فى مناقشته للأساليب الطقوسية للعقيدة البروتستانتية السائدة فى مجتمع يانكى سيتى ودعمها المثالى للبنية الأسرية (Collins, 1975 : 161) .

تساؤلات الدراسة :

انبثق عن اهتمام وارنر بالأزمة المتفاقمة بين العمال وإدارة مصانع الأحذية، تساؤلات أربعة أساسية دفع إلى إثارتها الإضراب الكبير وما أسفر عنه من إنجازات ناجحة لصالح العمال فى يانكى سيتى والتساؤلات هى :

١ـ لماذا اشترك جميع عمال مصانع الأحذية السبعة فى إضراب عام ونجحوا فى تحقيق مطالبهم ؟

٢ـ لماذا حققت النقابة العمالية نجاحاً لأول مرة منذ نشأة يانكى سيتى بينما باءت جميع محاولاتها السابقة بالفشل ؟

٣ـ رغم التباين الطبقى بين فئات العمال ، كيف حافظت النقابة على وجود وتوحيد صفوفها فى مواجهة المحاولات المتكررة من جانب أصحاب المصانع لمنع النشاط النقابى فى مجتمع المدينة ؟

٤ـ لماذا تحولت يانكى سيتى من مدينة غير نقابية منذ نشأتها إلى مدينة نقابية بعد نجاح الإضراب من جانب عمال صناعة الأحذية ؟

ونهضت الفكرة المحورية للدراسة على أن تلك الأزمة لاترجع لعوامل فنية أو اقتصادية بل إلى طبيعة الحياة الكلية للمجتمع المحلى الذى يضم بداخله طرفى الأزمة وهما المديرون والعمال . وأن دراسة التطور التقنى والاقتصادى لمجتمع يانكى سيتى قد يعطى مؤشرات هامة حول تحول المكانة ونمط علاقات العمل والعلاقات الاجتماعية لطرفى الأزمة .

نبذة عن مجتمع البحث :

إيكولوجيا ، تطل مدينة يانكى سيتى على النهر الكبير وتمتد على طول ساحله فى شكل شريط مستطيل وبعمق ميلين بعيداً عنه . وكان اجمالى عدد سكان المدينة ، وقت إجراء الدراسة ١٧٠٠٠ فرد ينحدرون من أصول عرقية وجنسيات مختلفة . حيث ضمت المدينة إيرلنديين ، ايطاليين ، فرنسيين ، كنديين ، يونانيين، ويهوديين ، إضافة للسكان الأصليين من الأمريكتين المنتمين لمناطق وولايات شمال أمريكا وقد أسماهم وارنر اليانكى المواطنين "Native Yankees" . وكانت غالبية سكان المدينة من الإيرلنديين الذين كانوا أكثر سكانها حراكا اجتماعيا قياسا بباقى نظرائهم فى الجماعات العرقية بالمدينة . (Warner & Low. 1947: 222)

يذكر وارنر أن نشأة يانكى سيتى تمتد إلى ثلاثمائة عام وكان سكانها يمارسون نشاطات ترتبط بالبحر وبناء السفن والصيد وبعض الأنشطة التجارية المعتمدة على النقل البحرى والتى كانت تمثل النشاط الرئيسى المهيمن على شكل

العلاقات فى المدينة . وعلى أثر إدخال التقنية (الطاقة المحركة) فى تشغيل السفن، اندثرت حرفة صناعة السفن من المدينة وتحولت المدينة من أعمال البحر إلى الاتجار فى السلع المصنعة حرفيا كالنسيج والأحذية لبيعها فى البرارى وداخل الولايات الواقعة فى المرتفعات الجبلية . ومن أبرز الصناعات التى اشتغل بها معظم صناع يانكى سيتى صناعة الأحذية فكان الفرد يصنع حذاءه بنفسه ويقوم بصنع الأحذية لأفراد الطبقات الاجتماعية الأعلى فى تصورهم ويتقاضى عن ذلك أجره . ومن ثم كان صناع الأحذية من الحرفيين المهرة على علاقة بالطبقات الاجتماعية الأعلى من طبقته الأدنى . واستمر هذا التفاعل الاجتماعى فترة زمنية طويلة حتى نهاية القرن التاسع عشر ، حينما أصبحت صناعة الأحذية أهم الأنشطة الاقتصادية وأكثرها شيوعا وانتشارا على مستوى الولايات الأمريكية لتميز وجودة الأحذية المنتجة . ثم أنشئت فى المدينة سبعة مصانع للأحذية يعمل بها (١٥٠٠)مشتغلا . وكان العمال يتصفون بمستويات مهارية عالية ومتفاوتة . وكانت المصانع تمثل وحدات إنتاجية تتبع إدارة مركزية لها ويترأسها أصحاب تلك المصانع وتقع خارج يانكى سيتى . ومن ثَمّ كانت إدارة مصانع الأحذية فى يانكى سيتى نمطا للإدارة الغائبة Absentee management،التى كانت تعين مندوبا عنها يباشر إدارة المصنع ويمارس نشاطاته داخل مجتمع المدينة . وقد كشفت نتائج الدراسة أن نصف عدد المديرين كانوا من خارج يانكى سيتى أما النصف الثانى منهم فكانوا من المقيمين بها .

ايديولوجيا ، كانت الأخلاق البروتستانتيه تهيمن على النظام الأخلاقى فى يانكى سيتى ، حيث كانت الطبقة الاجتماعية الوسطى تمثل دعامة المجتمع وتضم العامة من الناس . وتلعب الأصول الأسرية دوراً أساسياً على التقسيم الشعبى للمكانة الاجتماعية . كما كانت الحياة الثقافية للمجتمع المحلى تؤكد بشكل خاص فى التقييم الطبقى بداخله إلى طبقات عليا وأخرى دنيا . وكشفت نتائج دراسة وارنر أن هذا النمط من الحياة الثقافية التقليدية بدأ فى التغيير حتى أصبح أقرب مايكون لنمط الحياة الثقافية للمجتمع الأمريكى .

من حيث علاقات القوة Power Relations داخل المجتمع ، كان المواطنون اليانكى أكثر الجماعات قوة منذ نشأة المجتمع . وبمرور الزمن بدأت

الجماعات العرقية فى تنشيط دورها داخل مجتمع المدينة .

فيما يختص بالعلاقات الصناعية وتطور الدور النقابى فى يانكى سيتى ، ذكر وارنر أنها لم تعرف منذ نشأتها علاقات صناعية بالمعنى المعروف ولم تنشأ بها نقابات عمالية إلا بعد نجاح الإضراب فى عام ١٩٣٣ . وأن كل ما شهده تاريخ يانكى سيتى من إضرابات محدودة النطاق استمرت لفترات زمنية قصيرة جداً وباءت جميعها بالفشل . كما كان بالمدينة غرفة تجارية لأصحاب الصناعة ذات قوة وتأثير نجحت فى إحباط التوجهات نحو النقابين من جانب العمال حتى قيامهم بالإضراب الكبير الذى تزامن مع حلول العيد المئوى الثالث لنشأة يانكى سيتى .

فى مجال صناعة الأحذية ، تضم يانكى سيتى سبعة مصانع منها مايختص بصناعة الأحذية الحريمى ويعمل بالمصانع السبعة ١٥٠٠ عاملاً. وتقوم العملية الإنتاجية على مهارة الصناع ذوى الخبرة السابقة فى مجال صناعة الأحذية ، ومن ثَمّ كان نمط الانتاج تقليديا فى أسلوبه . كما لم يكن تنظيم المصنع بيروقراطياً محضاً بل كان بيروقراطياً اجتماعياً يتصف بالتعاون بين عماله وقوة العلاقات الاجتماعية بينهم سواء داخل المصنع أو خارجه فى مجتمع يانكى سيتى.

فى عام ١٩٣٠ اضطرت إدارات المصانع السبعة إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال نظراً لحالة الكساد التى شملت الولايات الأمريكية عامة ، ثم تلى ذلك إدخال تقنية حديثة فى عمليات صناعة الحذاء بإدخال آلات تقوم ببعض هذه العمليات ، مما أدى إلى الاستغناء عن عدد من العمال وتراجع الدور المؤثر للمهارة اليدوية فى عملية الإنتاج . كما صاحب ازدياد البطالة انخفاض فى أجور العمال إلى الحد الذى أصبح الأجر لايغطى الاحتياجات الأساسية لأسر صناع الأحذية . وفى عام ١٩٣١ ، ازدادت الأزمة تفاقما عندما بدأ الجوع يهدد الطبقات الأدنى، التى ينتمى إليها عمال الأحذية . وفيما يختص بالعمالة وفقا للنوع ، كانت تضم إناثا وذكوراً من فئات عمرية مختلفة ، وكان معظم العمال فى الأقسام الإنتاجية الثلاثة (الخياطة ، التصنيع ، والتغليف) ممن ينتمون للجماعات العرقية . وتركزت العمالة النسائية فى هذه الأقسام .

من حيث التدرج داخل المصنع ، كان عمال التقطيع فى أعلى مكانة بين

العمال يليهم مباشرة الخياطون ثم عمال التصنيع . وكانت المرأة تصنف وظيفياً أعلى من الرجل .

منهجية البحث وأدوات جمع البيانات .

استعان وارنر بفريق جمع البيانات الذى اشترك من قبل فى دراسات هوثورن وقام بتدريبهم جيداً من خلال الممارسة الفعلية فى الميدان . واستخدم فريق البحث (*) ـ برئاسة وارنر ـ أسلوب المقابلات المتعمقة لجميع الطبقات الاجتماعية فى يانكى سيتى للتعرف على أسباب الإضراب الذى حدث فى ابريل عام ١٩٣٣ .

واستعان وارنر بالأدوات المنهجية التى كانت تستخدم فى جمع البيانات داخل المجتمعات البسيطة . وحاول تطوير هذه الأدوات من خلال دراسته فى يانكى سيتى كمجتمع محلى حضرى . واستخدم الملاحظة بالمشاركة كما استعان بالإخباريين من أهل المدينة الأصليين .

استخدمت الدراسة مؤشرات هامة ومفهومات فى الأنشطة الاجتماعية لمجتمع يانكى سيتى وكيفية اندماج عمال الأحذية بداخله ومشاركتهم فى الأنشطة الاجتماعية . كما استخدمت الدراسة مؤشرات للسلوك الاجتماعى للأفراد وأدوارهم، والتى يمكن على أساسها تفهُّم مدى التباين أو التماثل فى السلوك بين عمال صناعة الأحذية وباقى أفراد المجتمع : حيث استخدم فريق البحث :

(أ) التدرج الاجتماعى كمؤشر هام للتنبؤ بنمط السلوك الاجتماعى وأدوار الأفراد فى المجتمع .

(ب) عوامل ديموجرافية (مثل محل الإقامة ، التعليم ، العرقيات، الدخل ،

(*) ضم فريق البحث عشرة علماء هم : لويد وارنر ، ليو سرول Leo Srol ، بول لنت Poul S.Lunt ، ج لو J.O.Low (وقام هؤلاء الأربعة بتحليل البيانات والإشراف علي العمل الميداني وكتابة التقرير النهائي للدراسة) ،ايضاً إليوت تشابل Elit Chapple ، بوفورد جانكر Buford Junker ، سلون كمبول Solon Kimball ، ماريو ن لي Marion Lee ، كـــونراد أرتزبرج Conrad Arensberg , mnmfnj skhdvn ، وروبرت سنايدر Robert G. Snider وأقتصر عمل هؤلاء الست على تحليل البيانات والإشراف علي العمل الميداني .

الأصول القرابية) كعوامل تفسيريةللتعرف على مدى مشاركة عمال صناعة الأحذية فى الحياة اليومية لمجتمع المدينة .

نتائج الدراسة :

صدرت دراسة يانكى سيتى فى ستة مجلدات (*) وجاءت النتائج موزعة بينها . وسوف نوجز فيما يلى أهم النتائج التى أسهمت فى تطوير علم الاجتماع الصناعى على وجه الخصوص .

كشفت الدراسة عن عوامل حدوث الاضراب من جانب عمال مصانع الأحذية فى بادىء الأمر ، ثم توسيع نطاقه اجتماعياً بعد ذلك والعوامل هى :

(١) انخفاض أجور العمال والاستغناء عن بعضهم فى أداء العمل بسبب حالة الكساد .

(٢) اتباع الإدارة لسياسة تشغيل العمال لساعات محدودة نظير أجر منخفض وزيادة ساعات العمل دون أجر إضافى.

(٣) دخول الآلة فى عملية صناعة الحذاء والاستغناء عن عدد من العمال المهرة مع انخفاض عدد عمال الآلة .

(٤) التصرف غير الأخلاقى فى مجتمع تقليدى من جانب بعض مديرى المصانع مع الفتيات الراغبات فى العمل ـ وذلك من وجهة نظر العمال .

(*) تم جمع البيانات التي اشتملت عليها المجلدات السته خلال الفترة مابين عامي ١٩٣٠ ـ ١٩٣٥ . وما يتصل فيها بمصانع وعمال الأحذية فتم جمع البيانات خلال عامي ١٩٣٤ ـ ١٩٣٥ . وصدرت المجلدات السته علي النحو التالي :

(١) المجلد الأول : W. Lloyd Warner and Paul S. Lunt. The Social Life of a Modern Community (1941).

(٢) المجلد الثـــاني : W. Lloyd Warner and Paul S. Lunt. The Status System of a Modern Community.

(٣) المجلد الثـــالث : W. Lloyd Warner and Leo Sole. The Social Systems of American Ethnic Groups. 1945.

(٤) المجلد الرابع : W. Lloyd Warner and J.O. Low. The Social System of The Modern Factory (1947) .

(٥) المجلد الخامس : W. Lloyd Warner. American Symbol Systems.

(٦) المجلد الســـادس : W. Lloyd Warner. Data Book for the Yankee City Series.

(٥) دخول التقنية فى عمليات صناعة الحذاء وأثر ذلك فى زيادة معدل البطالة بين العمال المهرة إضافة لعمل الآخرين بأجور أقل .

(٦) التشكك فى النوايا من جانب العمال تجاه إدارة المصنع إضافة للتباعد الكبير بينهما . إذ كشفت نتائج المقابلات مع العمال أن الإدارة تسعى لمهاجمة الطبقة العاملة وإحكام سيطرتهم عليها .

على مستوى تنظيم المصنع أسفرت الدراسة عن النتائج الهامة التالية :

١ـ إن تأثير المصنع على الحياة الاجتماعية لعماله يدل على اعتباره مؤسسة اجتماعية وليس مجرد تنظيم اقتصادى محض .

٢ـ حدوث تغير واضح فى المكانة لكل من المديرين والعمال .

٣ـ التعاون القوى بين العمال سواء داخل المصانع أو فى المجتمع المحلى، رغم التباين بينهم من حيث الانتماء الطبقى والجماعات العرقية . فمن خلال حصر العضوية فى الأندية والكنائس والأحزاب والجماعات السياسية و(الشلل) Cliques ، أسفرت نتائج الحصر عن المشاركة الفعالة للعمال فى جميع تلك الهيئات والمؤسسات . ويقوى من هذا الاتجاه أيضاً المشاركة التاريخية لعمال الأحذية فى تشكيل البنية الاقتصادية ليانكى سيتى منذ سنوات طويلة .

٤ـ تأثير العادات الاجتماعية السائدة فى مجتمع يانكى سيتى على معدلات الأجور فى مصانع الأحذية . إذ أسفرت الدراسة عن إرتباط الأجور بمستوى المهارة اليدوية. وتعد هذه المهارة عنصراً أساسياً من الثقافة الحرفية التى كانت سائدة فى مجتمع يانكى وقت قيام الحرفيين بصناعة الحذاء لأنفسهم ولغيرهم وفق معايير جودة الأداء الحرفى المقبول اجتماعيا من الأفراد المقيميين فى يانكى سيتى . وقد تراجعت فعالية المهارة اليدوية فى ظل نظام المصنع وإدخال الميكنة لتصنيع الأحذية (Caplow, 1954 : 160) .

(٥) تضاؤل فرص الترقية أمام المشتغلين على الماكينات داخل تنظيم المصنع .



(٦) تدهور التدرج المهارى التقليدى داخل تنظيم المصنع بسبب ادخال الآلات فى صناعة الأحذية .

على مستوى مجتمع يانكى سيتى اسفرت الدراسة عن النتائج الهامة الآتية :

(١) الاستجابة المجتمعية الإيجابية لمشكلة البطالة وتدهور المستوى المعيشى لأسر العمال العاطلين بسبب حالة الكساد وسياسة الإدارة فى مصانع الأحذية تجاه هذه المشكلة . وتمثل رد فعل المجتمع وتأثره بمشكلة عمال المصانع فى : (أ) الدعوة إلى وقف العماله النسائية ، (ب) دعوة العاملات لترك العمل فى المصانع لإتاحة فرص عمل للرجال .

(٢) التخفيف من وطأة الفقر على أسر العمال العاطلين من خلال الجهد التطوعى على مستوى الأفراد (*) من خلال مكتب الرعاية الاجتماعية.

(٣) عندما اشتدت الأزمة بين العمال والإدارة أراد كل طرف منهما أن يكتسب الرأى العام فى يانكى سيتى لصالحه ضد الطرف الآخر إلا أن الجماعات والأفراد وقفت إلى جانب العمال وطلبوا من مديرى المصانع ضرورة تشغيل نسبة من العاطلين ولو لعدد محدود من الساعات .

(٤) تأثرت العلاقات الاجتماعية داخل مجتمع يانكى سيتى كما تأثرت داخل المصانع بسبب التغيرات التقنية التى أدخلت على صناعة الأحذية (Miller & Form, 1980 : 115) .

(٥) وجود علاقة قوية بين المهنة ووضع الطبقة الاجتماعية فى يانكى سيتى. (Warner and Lunt, 1941: 82) ويرجع هذا الاستخلاص الهام إلى البراعة البحثية من جانب فريق البحث . فى اختياره يانكى سيتى كمجتمع للبحث كمدخل لدراسة حياة المجتمع الأمريكى . فجاء التصور الذكى من فريق البحث أن يتم اختيار مجتمع يتسم بصغر الحجم والانعزالية والاستقرار مع الاعتماد على أقوال أفراده على اختلاف انتماءاتهم الطبقية والعرقية والعنصرية ، والملاحظة

(*) على سبيل المثال أشارت الدراسة إلى أن حلاقي المدينة كانوا يقومون بقص الشعر لأبناء الأسر العاطل عائلها وذلك بالمجان ودون أي مقابل مادي .



الدقيقة لسلوكياتهم اليومية . وعلى أساس هذين العاملين ، يمكن تصور تدرج طبقى يلقى اتفاقا عاما من جانب أفراد المجتمع من خلال رؤية أفراد كل طبقة فى وضعهم الاجتماعى ثم تدعيم ذلك بأراء جيرانهم من الفئات الاجتماعية حول هذا الوضع . ورغم الانتقادات لهذا النموذج من التدرج الطبقى فى يانكى سيتى ، فقد قدمت دراسة وارنر إسهاما رائداً فى مجال التدرج الاجتماعى . رغم التداخل بين الطبقات الاجتماعية فى الواقع الحياتى .

(٦) عدم الاقتصار على عاملى الدخل والمهنة فى تحديد الهيبة الاجتماعية Social prestige. من بين تلك العوامل الروابط الأسرية ، محل الإقامة ، نمط السلوك ، الانتماءات العرقية والدينية ودرجة المشاركة فى المؤسسات المجتمعية كالنوادى ، المجالس المحلية .

النشأة الأمبيريقية لعلم الاجتماع الصناعى وأهم القضايا البحثية.

يتضح من خلال ماعرضنا له من مناقشات فى هذا الفصل ، أن النشأة الامبيريقية لعلم الاجتماع الصناعى تمثلت فى دراسات وتجارب مبكرة لم يقم بها علماء الاجتماع بل قام بها مصلحون ، وعلماء نفس ، وعلماء انثروبولوجيا فضلاً عن علماء الاقتصاد والسياسة ، إلا أن هذه الدراسات دفعت الدراسات السوسيولوجية إلى الاهتمام بالظواهر الصناعية خاصة بعد ماكشفت عنه الدراسات الإمبيريقية فى الثلاثينيات ومابعدها عن أهمية العلاقات الاجتماعية فى مواقع العمل وأثرها فى الكفاية الإنتاجية للعمال . ومن هنا يمكن القول إن شعورا قوياً ، دفع علماء الاجتماع نحو دراسة السلوك الإنسانى والذى أغفلته البحوث السابقة، وليكون ذلك بداية ظهور مايعرف بعلم الاجتماع الصناعى . ولعل أفضل مؤلف تناول تاريخ ظهور علم الاجتماع الصناعى كمجال مستقل للدراسة تماماً داخل العلوم الاجتماعية ، كتاب الإدارة والعامل "Management & the worker" الذى تضمن وصفاً كاملاً لدراسات هوثورن .

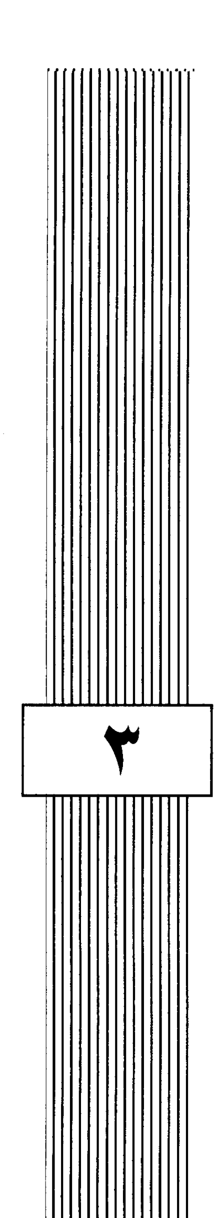
وكانت أولى وأهم القضايا البحثية قضية مشكلات الإنتاج حيث أجرى الكثير من البحوث التجريبية والمسوح عن عمال المصانع بصفة أساسية بهدف التعرف على حدود هذه المشكلات ، ومحاولة وضع الحلول المناسبة لها . وتمثلت

مشكلات الإنتاج فى الاجهاد ، الكفاية الإنتاجية ، التعب ، والظروف الفيزيقية لمواقع الإنتاج ، إنخفاض الروح المعنوية للعمال ، دوران العمل ، التغيب عن العمل.

حتى بداية دراسات هوثورن ، كانت البحوث السابقة فى دراستها لمشكلات الإجهاد ، أو الروح المعنوية للعمال ، تتناول العمال كأفراد وتحاول من خلال نتائج البحوث التوصل إلى تعميمات . أما بعد نشر نتائج دراسات هوثورن برزت أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية بين العمال والتى تعتمد عليها الروح المعنوية ، والكفاية الإنتاجية لهم . بمعنى حدوث تحول واضح فى منهج دراسة مشكلات العمل من الاهتمام بالفرد إلى الاهتمام بالعوامل الاجتماعية فى العمل .

وتمثلت القضية الثانية فى دراسة جماعات العمل الصغيرة والتى شغلت اهتمام الباحثين من بداية الثلاثينيات حتى نهاية الأربعينيات . ولم يخل الاهتمام بهذه القضية من قصور تتمثل فى الافتقار إلى الأدوات المنهجية المقننة فى جمع البيانات واستخدام أدوات هامة مثل القياس السوسيومترى . فعندما أشارت نتائج دراسات هوثورن ومابعدها إلى جود تنظيم رسمى وتنظيم غير رسمى داخل المصنع سواء على مستوى العمال أو على مستوى الإدارة ، لاتوجد دراسة واحدة اهتمت بدراسة الجماعات غيرالرسمية داخل الإدارة حتى النصف الأول من القرن العشرين . كما كان اهتمام معظم الباحثين بدراسة العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة أكثر من الاهتمام بالخصائص البنائية لها .

أيضاً ، تمثلت القضية الثالثة فى دراسة العلاقة بين المصنع والمجتمع المحيط به . وتعتبر دراسة وارنر فى يانكى سيتى دراسة رائدة فى هذا المجال ليس فقط فى مجال هذه العلاقة بل فى محاولة الانطلاق من بعض القضايا النظرية التى تأثر بها وارنر من أفكار علماء الاجتماع مثل فالفريدو باريتو Valvaredo Pareto . إلا أن معظم الدراسات الإمبيريقية الرائدة افتقرت إلى التقنين العلمى للمفاهيم المستخدمة .



الفصل الثالث

النظم التقليدية للإنتاج الصناعي

الفصل الثالث

النظـم التقليـدية للإنتـاج الصنـاعي

مقدمة :

أولاً :

الأشكال التقليدية للانتاج الصناعي .

ثانياً :

الطوائف الحرفية في مصر .

ثالثاً :

القطاع غير الرسمي .

الفصل الثالث

النظم التقليدية للإنتاج الصناعي

مقـــــدمة :



من منطلق إهتـمـامنا بنظم الإنتـاج الصناعى من حـيث النشـأة والخصائص البنائية ، وشبكة العلاقات لها من خلال رؤية تحليلية تهتم بمراحل تطور هذه التنظيمات ، يهدف هذا الفصل إلى مناقشة الأنماط التـقليدية للإنتاج الصناعى التى كانت سائدة فى المجـتمع الإنسانى قبل ظـهور الثورة الصناعية .

سوسيولوجيا ، تمثل دراسة النظم الصناعية التقليدية قدراً من الإهتمام الأكبر من جانب علماء الاجتماع بدراسة الصناعة كظاهرة اجتماعية ذات صفات أربع أساسية هى : الخارجية ، التلقائية ، الإلزام ، والعمومية . وأن الصناعة كظاهره سواء كانت نظمها الأساسية تقليدية أو حديثة لاتقوم بذاتها . وترتبط ارتباطا كليا بالظواهر الاجتماعية الأخرى فى المجتمع . بمعنى أن التغير فى خصائص النظم الصناعيـة سـوف يؤثر فى ويتـأثر ـ فى الوقت ذاته ـ بمخـتلف جـوانب الحـيـاة الاجـتمـاعيـة . فمـثلاً كـانت الصناعـات اليدوية تمثل الشكل الراقى فى المجـتمع التقليدى ، إلا أنها أصبحت غير قادرة على إشباع إحتياجات الأفراد بفعل محصلة عوامل اقتصـادية وسيـاسيـة وتقنيـة . تراجـعت أمام تداعـياتهـا مكانة الصنـاعات التقليدية لتعلو مكانة النظم الصناعية الحديثة ، ممثلة بظهور نسق المصنع . وليس معنى ذلك اندثار النظم التـقليدية للإنتـاج الصناعى بل تظل تعمل إلى يومنا هذا رغم مـاتواجهه من منافسة غير عـادلة من جانب التنظيمات الصناعية الحديثة ، وظهور وانتشار الصناعات كبيرة الحجم ، والشركات العملاقة متعددة الجنسيات . وكـان مصير النظم التقليدية اختفاء بعض أشكالها الرئيسية كـالطوائف الحرفية لأسبـاب متـعددة . و تندرج النظم التـقليـدية للإنتـاج الصناعى ضمن مـايعرف

اقتصادياً بالقطاع غير الرسمى The Informal Sector .

منذ بداية السبعينيات ، بدأ الاهتمام العالمى بالصناعات الصغيرة ومن بينها الصناعات التقليدية والحرفية خاصة على مستوى الدول النامية . كى تشارك بفاعلية فى عمليات التنمية الاقتصادية ورفع مستوى معيشة أفراد المجتمع ، وتحسين معدل الأداء الاقتصادى بمايضمن مشاركة النظم الاقتصادية النامية بإيجابية فى النظام الاقتصادى العالمى الجديد الذى بدأت ملامحه فى التبلور .

تأسيساً على ماسبق وانطلاقاً منه ، تنقسم مناقشة النظم التقليدية للإنتاج الصناعى فى هذا الفصل إلى :

أولاً : الأشكال التقليدية للإنتاج الصناعى

ثانياً : الطوائف الحرفية فى مصر

ثالثاً : القطاع غير الرسمى

أولاً : الأشكال التقليدية للإنتاج الصناعى :

إن النظام التقليدى للصناعة خلال مراحل تطورها أتخذ أشكالاً معينة من النشاطات الفنية التى مارستها الأسر – ولاتزال – تمارسها أو يمارسها الأفراد إما بشكل فردى أو فى شكل جماعات داخل ورش حرفية أو نظم كنظام الطوائف الحرفية .

يكشف التطور الاجتماعى للنظام التقليدى للصناعة عن إحتوائه للأشكال التقليدية التالية :

١- الصناعة العائلية :

يقوم هذا الشكل على تحقيق الاكتفاء الذاتى ، إذ كانت الأسر التقليدية تقوم بإنتاج كل مايلزمها ويشبع حاجاتها الضرورية والكمالية . ويعرف هذا النمط من الانتاج الحرفى « بالصناعة العائلية » وساد هذا النمط فى الجماعات التاريخية كبلاد اليونان القديمة والرومان وفى العصور الوسطى . وكان أفراد الأسرة (الأب ، الأبناء ، الأحفاد الذكور ، والبنات اللآتى لم يتزوجن) يقومون بهذه الصناعة ويستهلكون ماينتجونه أما مازاد عن حاجتهم من فائض الإنتاج

كانوا يقايضونه بأشياء أخرى مع العائلات المجاورة لهم . ونادراً ما كانت الصناعة العائلية توجه إنتاجها للغير . وإن حدث ذلك فكان الإنتاج يشمل مستلزمات الزينة والترف وليس الحاجات الضرورية .

إلى جانب عمل أفراد الأسرة تحت رئاسة الأب فى الصناعة العائلية كانت تستعين بالرقيق الذين كانوا يقومون مقام الآلات الآن ، ويؤدون هذه الأعمال تحت إمرة اسيادهم . ويوصف نظام الصناعة العائلية اقتصادياً بالنظام الاقتصادى المغلق فى الانتاج الصناعى .

٢ـ نظام الضيعة المغلقة :

من أشكال النشاط الحرفى الذى ساد أوربًا إبان العصور الوسطى فى ظل نظام الإقطاع ، مايعرف بنظام الضيعة المغلقة . فنتيجة لضعف قوة الحكومة المركزية فى توفير الأمن والحماية والاستقرار للفقراء فى ظل نظام الامبراطورية الرومانية ، تم الاستعاضة بسلطة إقليمية مارسها النبلاء الأقوياء وصاحب هذا رغبة الفقراء بالتنازل عن أرضهم وحريتهم لسلطة هؤلاء النبلاء مقابل حمايتهم واقامتهم فى الضيعة التى يمتلكونها.

ومع اشتعال الحروب الأهلية بين النبلاء انقطعت العلاقات المتبادلة بين كل ضيعة وأخرى وظهور الضيعة المغلقة . وكان لكل ضيعة نظام اقتصادى يقوم على الاكتفاء الذاتى . وكانت الأشغال الصناعية يقوم بها الاقنان فى ورش الضيعة المملوكة للسيد (النبيل) . واكتمل هذا النظام خلال القرنين التاسع والعاشر الميلاديين .

وأدى الانتقال من الاقتصاد العينى إلى الاقتصاد النقدى خلال القرنين الحادى عشر والثانى عشر الميلاديين إلى انهيار نظام الضيعة المغلقة تدريجياً وإفساح الطريق أمام نظام اقتصادى وصناعى هام هو النظام الحرفى بعد أن أكتملت عناصره ومقوماته وتعددت مبررات نشأته (اسماعيل هاشم ، ١٩٧٨ : ٣٤، ٤٦ ، ٤٧) .

٣ - الصناعة الحرفية المتنقلة

كان أغلب المشتغلين بهذا الشكل من الصناعة الحرفية ، العبيد الهاربين من

العمل والسخرة تحت إمرة سيدهم . إلى جانب هؤلاء العبيد ، اشتغل بالصناعات الحرفية المتنقلة عدد من أفراد الأسر ممن كانوا يمارسون الحرف العائلية بغية التحرر من القيود الأسرية فى العمل والأعتماد على أنفسهم وخبراتهم المكتسبة فى كسب قوت يومهم .

كما يشير هذا النمط من النشاط الحرفى إلى إنتقال الحرفى من مكان إلى آخر دون أن يكون له مكان محدد يؤدى فيه هذا النشاط . وغالباً ما كان الحرفى يقوم بصناعته التى تقوم على خبرته اليدوية وإستخدام أدوات بسيطة داخل منزل طالب الخدمة أو السلعة الحرفية . فكان الأخير يقوم بإستضافة الحرفى فى بيته طوال فترة أداء النشاط الحرفى من أمثلة الصناعة الحرفية المتنقلة ، حرف النجارة، الحدادة ، البناء ، حياكة الملابس .

٤ - الصناعة الحرفية داخل منشآت كالمحال أو الورش :

شاع هذا النمط من الصناعة الحرفية داخل المدن إبان العصور الوسطى واستمر حتى القرن الثامن عشر . وبدأ هذا النمط بقيام عدد من الصناع الحرفيين بممارسة العمل الحرفى بشكل مستقل وفردى فى منشآت كالورش أو المحال . واصبح الصانع الحرفى مالكاً لأدوات الإنتاج ورأس المال الصغير المستغل فى الإنتاج ومسئولاً فى الوقت ذاته عن بيع ما يقوم بإنتاجه . ونادراً ماكان الصانع يستعين فى أداء حرفته بمساعدين له من الصناع أو الصبية . حيث كان هذا الإتجاه مرتبطاً بحجم الطلب على سلعته من جانب الزبائن الذين كانوا يفدون إلى الورشة لشراء وطلب ما يلزمهم من سلع أو خدمات حرفية .

٥- المصنع اليدوى (التقليدى) :

يكشف التطور الاجتماعى للنظم التقليدية للإنتاج الصناعى عن شكل خامس من أشكال النظام الحرفى تمثل فى ظهور المصنع اليدوى فى أوربًا خلال القرن السادس عشر الميلادى حتى القرن الثامن عشر الميلادى خاصة فى المملكة المتحدة . قامت فكرة المصنع اليدوى على قيام أحد الصناع الأغنياء ماليا بإنشاء مصنع يعمل بداخله مع عدد من العمال المستأجرين . وكان صاحب المصنع يمتلك رأس المال المستثمر (الأرض ، البناء ، الآلات والمواد الخام المستخدمة فى

العملية الصناعية الإنتاجية) . وكانت الأدوات والآلات المستخدمة مصنوعة من الخشب أو الحديد وتعتمد فى تشغيلها وإدارتها على القوة العضلية للعمال . وظهر فى هذا المصنع نمط من تقسيم العمل تحدث عنه آدم سميث A. Smith فى مؤلفه « ثروة الأمم» . (عبد العزيز عزت ، ١٩٦١ : ٦٤) .

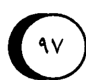
من خلال مناقشتنا لخصائص الصناعات التقليدية ، عرضنا بإيجاز لعدد من النظم التقليدية للإنتاج الصناعى . ويعد نظام الطوائف الحرفية ، من أهم هذه النظم التقليدية لذا سوف نتناوله ـ من خلال مناقشتنا لتطور الطوائف الحرفية وخصائصها وثقافتها فى مصر .

٦ - نظام الطوائف الحرفية :

تعد الطائفة الحرفية Guild تنظيماً اجتماعياً يضم جميع العاملين فى حرفة معينة Craft . وينقسم إلى مستويات ثلاثة حسب خبرتهم وأقدميتهم فى ممارسة الحرفة . والمستويات الثلاثة هى : الأسطوات ، العمال الصناعيون ، ثم الصبية . وكان لكل طائفة شيخ ويحظى بطاعة واجبة من جميع العاملين . وكانت طوائف الحرف تحقق نجاحاً أمثل فى التزام أعضائها بتعليمات شيخ الطائفة الخاصة بالمنتج الحرفى من حيث الكم والنوعية وطرق أدائه . (Tausky, 1984 : 24) .

وكان نظام الطوائف الحرفية فى مجتمعات ماقبل التصنيع . نوعاً من التكوين الاجتماعى تضافرت للإبقاء عليه وضمان حيويته ، عوامل مترابطة ، اجتماعية وثقافية واقتصادية . ولعلنا لا نبالغ فى القول عندما نذكر أن نشأة الطوائف الحرفية تعد إفرازاً لهذه العوامل التى هيأت لبنية الطوائف قدراً كبيراً من الاستقرار والتوازن الاجتماعى ، مما مكن الطوائف الحرفية . أن تزدهر ، وتصبح قادرة على الإدارة الذاتية لكافة شئونها الداخلية والخارجية المرتبطة بالسوق والإنتاج والعمالة . بالفعل صارت الطوائف الحرفية لما تمتلكه من خصائص بنائية وغير بنائية تتعلق بالعمالة والمنتج الحرفى ذات أهمية اقتصادية بالغة كنمط تقليدى للإنتاج على مستوى المجتمع .

فى العصور الوسطى كان شيوخ الطوائف الحرفية فى أوربًا يضعون معايير صارمة للإنتاج يلتزم بها الحرفيون . وكان الهدف منها ضمان الرقابة على نوعية



المنتج الحرفى ، ومنع وقوع المنافسة بين المنتجات الحرفية المتماثلة وضمان وحماية سوق الإنتاج الحرفى (Perman, 1986 : 1) .

كانت العادات الاجتماعية فى النظام الحرفى الأسلوب الرئيسى لتحقيق الضبط Control وإستخدام الثواب والعقاب كأسلوب مقوم للسلوك المنحرف عن حدود المعايير الحرفية وتعد حالة الطوائف الحرفية فى أوربا إبان العصور الوسطى مثالاً حياً على هذا .

يقوم نظام الطوائف الحرفية على ثلاثة أنماط من المعايير هى :

١ـ المعايير العامة :

(١) يذكر (لولانى) أن الأنشطة الإنتاجية لنظام الطوائف مندمجة بكاملها داخل المجتمع . لذلك لا غرابة أن التقاليد والمعايير التى سادت المجتمع كانت هى ذاتها التى تحكم شبكة العلاقات لنظام الطوائف الحرفية بين شيخ الطائفة والمعلم والصناع . كما قامت ضوابط تدريب الصبية على منظومة التقاليد والمعايير فى المجتمع (Bursten et al., 1978 : 14) .

(٢) ملاءمة نوع المنتج الحرفى وأسلوب إنتاجه لمستوى مهارة العامل وطاقته فى العمل .

(٣) قيام التدرج المهنى داخل بنية تنظيم الطائفة على مستوى المهارة المكتسبة ومدى طول أو قصر الفترة التدريبية التى يقضيها الصبى تحت إشراف المعلم .

(٤) الإشراف المباشر من معلم الحرفة على أساليب تدريب الصبية وأداء العمال الحرفيين (أعضاء الطائفة) . وأشار ولبرت مور (١٩٧٠) إلى أن الطوائف الحرفية كانت تضع المعايير والأساليب التى على أساسها يتم تدريب الصبية . وكانت للطائفة ضوابط عامة يقوم على أساسها بترقية الصبى إلى مرتبة « صانع » .

(٥) كان تحديد الأجور وفقاً لمعايير محددة ومرتبطة بظروف العمل (رمزى زكى ، ١٩٨٧ : ٥) .

٢ـ معايير خاصة تتعلق بنشاط الصبية فى نظام الطوائف الحرفية :

(١) لاتقبل الطوائف التحاق الفتيات ببرامج تدريب الصبية ، أو للعمل داخل الطائفة .

(٢) كان دور الصبى متدرجا فى ممارسة الأنشطة داخل نظام الطوائف خلال المرحلة الأولى من فترة التدريب . كأن يكلف بأعمال هامشية كنظافة وترتيب الأدوات وتنظيمها وشراء طلبات الصناع (من أكل وشرب وماشابه ذلك) . وكان الصبى يقوم فى بعض الأحيان بعمل الخادم عند عائلة «الأسطى» أو «المعلم» . وبعد فترة زمنية يقدرها المعلم ، تبدأ فترة التدريب التدريجى للصبى على العملية الإنتاجية . ويقوم شيخ الطائفة من موقع مسئوليته بتوزيع الصبية بأعداد متساوية وبنسب معينة على الأسطوات ليتولوا تدريبهم . كما كان من مسئوليات شيخ الطائفة تحديد عدد ساعات العمل للصبية ، والأساليب التى يتحتم عليهم تعلمها والالتزام بها فى عملية الانتاج الحرفى (Heilbroner, 1986:12) .

(٣) كانت فترة تدريب الصبية تستغرق مابين ثلاث إلى خمس سنوات تحت الإشراف المباشر «للمعلم» أو «الأسطى» .

(٤) كانت مسئولية المعلم توفير سبل إعاشة الصبية ، من مأوى ورعاية صحية ، وإطعام . مع جواز أن يتقاضى الصبية مبلغاً صغيراً من المال خلال فترة تدريبهم (Tausky, 1984:23) .

(٥) كان من مسئوليات المعلم أن يطلع الصبى على دقائق وأسرار العملية الإنتاجية ولايبخل عليه بما يعرف من فنونها وذلك خلال فترة التدريب . وكان مرخصاً للمعلم أن يلحق أى عدد من الصبية من أقاربه بالحرفة دون قيد أو شرط ، مما كان يقوى من عملية التوارث المهنى .

(٦) كانت ترقية الصبى إلى عامل حرفى تخضع لعدة شروط يلزم تحقيقها هى :

(أ) ضرورة تأكد المعلم بوصفه المشرف على الصبى الراغب فى الترفيه. من المامه الكامل بكل فنون وأسرار الحرفة . ويتم التأكد بأن يقوم

الصبى والمعلم كل منهما بمفرده بتصنيع منتج حرفى واحد . ثم يقارن المنتج الذى قام الصبى بإنتاجه كاملاً من حيث مطابقته للمواصفات الخاصة بهذا المنتج ودرجة جودته بما قام المعلم بانتاجه من منتج مثيل تماماً . وإذا توفرت فى المنتج الحرفى كل المواصفات ومستوى الجودة الحرفية ، يتأكد المعلم أن الصبى أصبح مؤهلاً للترقيه داخل نظام الطائفة .

(ب) كان شرطا أساسيا أن يحظى ما أنتجه الصبى وقام بتصنيعه كاملاً بموافقة من معلمى الطائفة وشيخها ، وبموافقة من الجاويش (Tausky, 1984 : 23) .

(جـ) كان الصبى يقوم بدفع مبلغ نقدى كرسم ترخيص حتى يخول له رسميا مزاولة الحرفة ويتسلم الشيخ هذا المبلغ ثم يقوم بتوريده إلى خزانة الجهات الرسمية المختصة .

(ء) كان الصبى يتعهد أمام لجنة ترقيته بالالتزام الحرفى والكامل بقوانين الطائفة وعدم الخروج عليها . ثم يتلو أمامها القسم الخاص بالتمسك بأخلاقيات الحرفيين . (Kranzberg and Gies, 1986,3) .

٣ـ معايير خاصة بتنظيم إجراءات العمل الحرفى

كانت الطوائف الحرفية تنظم ساعات العمل ، وتضع الضوابط التى تضمن التزام وامتثال الحرفيين للتعليمات التى تصدر بهذا الخصوص من شيوخ الطوائف . وكانت التعليمات تختص بالآتى :

(١) تحديد وقت العمل اليومى من طلوع الفجر حتى الغسق .

(٢) زيادة عدد ساعات العمل فى الصيف عنها فى فصل الشتاء .

(٣) حظر العمل ليلا لعدم توفر الإضاءة الكافية مما يؤثر سلباً على جودة المنتج الحرفى .

(٤) حظر العمل إبتداء من بعد ظهر كل يوم سبت حتى صباح الأثنين من كل أسبوع . كما كان يحظر العمل الحرفى فى الأعياد الدينية والمناسبات



القومية. وكان الهدف من هذا القرار ، ضمان عدالة المنافسة بين الحرفيين . (Tausky, 1984 : 23)

(٥) ضرورة التزام الحرفى بكل المواصفات المعروفة للمنتج الحرفى ، وليس من حق الحرفى أن يستخدم بنات أفكاره فى تطوير مواصفات المنتج أو احداث أى تغيير فى شكله أو حجمه . وكل من لايلتزم بهذا الأمر يواجه بإنتقادات شديدة ويعرض نفسه للعقاب (Mott, 1986 : 21) .

(٦) ضرورة توحيد الزى واللون للصناع ومساعده أثناء أدائهما العمل الحرفى .

(٧) لايحق للحرفى أن يمارس أنشطة حرفية أخرى أو أن يغير من حرفته الأصلية.

(٨) لاتتأثر المكانة المهنية للحرفى عند انتقاله من ورشة إلى أخرى مهما كانت الأسباب .

ثانياً : الطوائف الحرفية فى مصر :

١ - النشأة :

لانستطيع أن نحدد بدقة متى نشأت الطوائف الحرفية كنظام إنتاجى فى مصر . وأثير حول نشأة هذا النظام جدل واسع بين الباحثين والمهتمين من علماء الاجتماع وعلماء التاريخ . وانقسمت آراء هؤلاء الباحثين إلى ثلاثة اتجاهات :

(١) **الإتجـــاه الأول** : يضم هذا الاتجـــاه آراء كل من المؤرخين ، كالجبرتى، وابن إياس ، وعدد من علماء الحملة الفرنسية على مصر ، وعدد من علماء الاجتماع مثل جبرائيل بير Bear (١٩٦٤) ، وماك كون Mc Coon . وزعم علماء هذا الاتجاه أن مصر أخذت نظام الطوائف الحرفية من تركيا (اميل شنودة ، ١٩٦٧ : ٣١) .

(٢) **الاتجاه الثانى** : يضم هذا الاتجاه عدداً من العلماء والباحثين مثل كروشلى Crouchley. وزعم أصحاب هذا الاتجاه ان مصر عرفت نظام الطوائف الحرفية منذ بداية النصف الثانى من القرن العاشر الميلادى حتى بداية القرن التاسع عشر الميلادى (Crouchley, 1938:10, 24) .

(٣) الاتجـاه الثـالث : زعم علمـاء هذا الاتجـاه أن ظهـور الطوائف الحرفية ولوائحها المنظمة ومعاييرها الثقافية فى مصر يرجع إلى العصر الأيوبى الذى أسسه صلاح الدين الأيوبى بعد تنصيبه سلطاناً على مصر بموافقة الخليفة العبـاسى فى مـايو ١١٧٥م (ريمون ١٩٩٣ : ٧٩) . خـلال العصـر الأيوبى انتظم أرباب الحرف فى طوائف تمثلهم .

إبان العصر المملوكى ، استمرت الطوائف فى ممارسة نشاطاتها الاقتصادية المتنوعـة كنظام اتصف بالاسـتـقـرار والنشـاط (١٢٥٠م – ١٥١٧م) . وأرجع الباحثون أسباب استقرار وازدهار النشاط الحرفى خلال العصر المملوكى إلى إهتمام الأمراء بالصناعة كمصدر من مصادر قوتهم فى حكم مصر ولعل إهتمام المماليك وولعهم بالزخارف والنقوش وتدعيمهم لحركة التعمير حتى أصبحت القاهرة بالغة التألق يعد دافعاً قوياً لإزدهار الطوائف الحـرفية الصناعـية خاصة فى ظل حكم السلطان المملوكى الناصـر مـحـمد البـاهر . ووصف كل من رأى القاهرة وقتـئذ ، منهم الرحـالة العربى ابن بطوطه ، بأنها مدينة متألقة تسودها الرفاهية والجمال . ومما ذكره ابن بطوطه « وبها [القاهرة] ماشئت من عالم وجاهل ، وجاد وهازل ، وحليم وسفيه ، ووضيع ونبيه ، وشريف ومشروف ، ومنكر ومعروف . تموج موج البحر بسكانها ، وتكاد تضيق بهم على سعة مكانها ..... » .

أيضاً كان الأمراء المملوكيون يتباهون بالجاه والقوة خلال مواكب النصر وحفلات الزفاف الأميرية وكانوا يخرجون فى موكب فخم يضم الأمراء والأعيان وكان شيوخ الحرفه يشاركون فى هذا الموكب استكمالاً لمظاهر القوة وهم يركبون عربات مزدانة ويرافقهم باقى أعضاء الحرفة (اميل شنودة ،١٩٦٧ : ٣١) . وكان شيخ الطائفة يجلس فى مقدمة العربة ، ويجلس الأعـضاء خلفه . وكـان الموكب يسير فى طابور منتظم .

من جهـة أخرى ، ورد فى موسوعة العلوم الاجتماعية (المجلد السابع) ، رأيان يخـالفان الاتجاهات الثـلاثة السابقـة ، حول نشأة الطوائف . إذ ذهب الرأى الأول إلى الزعم بأن نشأة الطوائف الحرفية فى مصر ترجع إلى العصر الرومـانى حيث كـانت منتشرة فى كل من مصـر وآسيا ، ودول مابين النهـرين . فى حين يزعم الرأى الثانى أن نشأة هذا النظام تعود إلى الفترة الزمنية التى سبقت الحكم

الإغريقى لمصر . ومن أمثلة الطوائف التى كانت عاملة خلال هذه الفترة طوائف: الكتبة ، السكرتارية ، الملاحظون ، صانعوا الذهب ، والنجارون (Maria-no, 1954 : 204, 205) .

خلال النصف الأول من القرن التاسع عشر كان عدد الطوائف الحرفية فى مصر كبيرا ويعمل بها عدد ضخم من الحرفيين . حيث يذكر على باشا مبارك فى مؤلفه ـ « الخطط التوفيقية » ـ مانصه :

« وعدد طوائف المحروسة مائة وثمانى وتسعون طائفة أصحاب حرف وصنائع متنوعة وعدد الشغالة بتلك الحرف والصنايع ثلاثة وستون ألفاً وأربعمائة وسبعة وثمانون شخصاً . . . والبرابرة نحو ألف وخمسمائة شخص والخدامون نحو ألفين وخمسمائة وباقى الطوائف عبارة عن تجار وصيارف وكتبة وباعة ودلالين ومداحين وغسالين ونحو ذلك وطائفة الفعلة تبلغ نحو ثلاثة آلاف شخص ولكل طائفة شيخ ومخاترة ونقباء وأسماؤهم مقيدة فى المحافظة والدائرة البلدية وطائفة المزينين تزيد على ذلك وقيد أسمائهم فى مجلس الصحة وعددهم يزيد وينقص بالنسبة لكبر تعداد الطائفة وصغره والمشايخ هم الذين يرجع إليهم فى طلبات الحكومة وتوزيع الفرص وتقديرها . . . » . (على مبارك ، ٩٩ ، ١٠٠) .

٢ـ خصائص التنظيم الاجتماعى للطوائف الحرفية :

كما ذكرنا فى مستهل مناقشة نظام الطوائف الحرفية أنه يتصف ببساطة بنائه الاجتماعى الذى تألف من ثلاثة مستويات هى : شيخ الطائفة أو رب الحرفة، الصناع ، ثم الصبية . وإذا كانت البنية الاجتماعية لنظام الطوائف فى مصر ، التى تماثل غيرها فى بلدان عربية وأوربّية ، فإن الخصوصية فى بنية هذا النظام فى مصر تمثلت فى :

(١) كان أرباب الطوائف فى مصر يعرفون بالنقباء . وكان الصناع الحرفيون يلقبون بالعرفاء . وكان العريف يساعد شيخ الطائفة نظراً لكثرة مسؤلياته . اضافة إلى هذا كان على رأس كل الطوائف نقيب أو



رئيس عام كان يلقب «السرنجار» (شيخ الطوائف كلها) (خالد محيى الدين وأمين عز الدين ، ١٩٦٨: ١) .

(٢) ظلت المستويات الثلاثة تكون بنية نظام الطوائف فى مصر دون تغيير خلال تطورها الاجتماعى من العصر الرومانى حتى القرن الثامن عشر الميلادى فى عهد محمد على . بينما فى أوربًا كانت معظم الطوائف تتألف من مستويين هما رب الحرفة أو (السيد) ، والصبية حتى القرن الثالث عشر ، ثم ضمت البينة الاجتماعية للطائفة فئة الصناع Journeymen فى المستوى المتوسط من حيث المكانة الوظيفية بين رب الحرفة ، على قمة التنظيم الطائفى والصبية فى قاعه . (Perman, 1986 : 3)

تقسيم العمل وتوزيع الأدوار داخل تنظيم الطائفة :

تتسم عملية تقسيم العمل فى نظام الطوائف بالبساطة فضلاً عن اعتمادها على العادات المتوارثة التى تحكم وتنظم العلاقات فى مجال العمل . كما أنها ترتبط بشعور العامل الحرفى بإحساسه بالاعتمادية الكاملة على جماعة العمل التى يتعايش معها يومياً . وتلعب التنشئة الاجتماعية فى العمل دوراً مؤثراً فى تقوية هذا الإحساس عند جميع أفراد الطائفة . فالطاعة وتوقير الكبير والأسطى والالتزام بأخلاقيات العمل الحرفى والرضاء بالفروق فى المكانة والدور بسبب عوامل التوارث المهنى والسن كل هذا كفيل بأن يحقق قدراً من الرضى عن العمل المصاحب لعملية تقسيم الأدوار . ويرجع فبلين Veblen سبب رضى الحرفيين عن عملهم إلى شعورهم بالاستقلالية الكاملة فى أداء العمل كما كانوا يستمدون من هذا العمل الإحساس بالفخر (Andersen, 1964 : 26 and 79) .

وكانت عملية الترقية عبر مستويات متدرجة داخل تنظيم الطائفة ، تعتمد كلية على المهارة اليدوية وسنوات الخبرة الحرفية ومن ثَمّ فان خصائص وطبيعة البنية الاجتماعية للطوائف لم تهيىء مناخاً للتوترات أو لأى شكل من أشكال الصراع القائم على المصلحة . كما لم توفر البنية فرصاً لاحساس الحرفيين بالاغتراب فى موقع العمل .

من المنظور المهنى ، كان الصانع الحرفى الوحدة المهنية الأساسية التى تقوم عليها العملية الإنتاجية إذ استخدم الحرفى مهارته المكتسبة وكلتا يديه فى إبداعه الخاص وفى جميع مراحل العملية الإنتاجية وفى إنتاج سلعة واحدة (Kranzberg and Gies, 1986 : 40) . من ثم لاتتطلب عملية الإنتاج الحرفى تخصصية الأدوار الإنتاجية أو إنتاج السلعة عبر محطات إنتاجية متتابعة كما يحدث فى خطوط التجميع الحديثة . فكل معلم يحيط بأسرار ودقائق حرفته ويتولى بنفسه إنتاج السلعة دون مساعدة أو مشاركة من زميل .

إذا أضفنا إلى طبيعة الأدوار الحرفية فى العملية الإنتاجية ، إتجاه الحرفيين الرافض لاستخدام الماكينات أو أى أساليب تقنية فى عملية الإنتاج الحرفى . يمكن القول إن عملية تقسيم العمل فضلاً عن اتصافها بالبساطة فإنها تتصف أيضاً بالاستقرار والثبات . وليس أدل على استقرار عملية تقسيم العمل داخل الطائفة من أن أساليب الإنتاج التقليدية ظلت على حالها دون أن تطرأ عليها أى تعديلات . ومن ثم ظلت فنون الحرفة كما هى طوال فترة انتعاش الدور الاقتصادى للطوائف الحرفية من النشأة حتى الإلغاء من جانب الحكومة المصرية وقد ورد مايشير إلى ذلك من بين ماذكره جيرار ــ أحد علماء الحملة الفرنسية على مصر ، حول حرفة النسيج فى مصر ، فيذكر :

« أن حرفة النسيج الفنية كانت تمارس فى مصر منذ القدم ويقال إن عملياتها لم تتغير منذ العصور الغابرة . فهى بسيطة كما نعرف والعمل فيها لايتطلب تعليماً طويلاً غير محدود المدة » (حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ : ٨٠) .

أيضاً ما يدل على بساطة تقسيم العمل واتصافه بالاستقرار ، ثبات الألقاب المهنية مع قلة عددها . فلم يطرأ عليها أى تبديل أو إضافة ألقاب جديدة فمنذ نشأة نظام الطوائف الحرفية وحتى اندثاره كانت الألقاب المهنية المستخدمة وفقاً لتوزيع أدوار العمل وتصنيفاتها هى الصبى ، المعلم (الأسطى) ، النقيب ، شيخ الطائفة ، شيخ المشايخ وأحياناً العريف . وما ينطبق قولاً على الألقاب المهنية ينطبق بالتالى على الأدوار الحرفية ومجالاتها ، فلم يعتريها أى تغيير وظلت على حالتها ، تقليدية تقوم على معايير محددة .

فيما يختص بطبيعة الدور لكل مستوى من المستويات الثلاثة داخل تنظيم الطائفة فكانت كما يلى :

أدوار شيخ الطائفة . كان شيخ الطائفة يتقلد أعلى مكانة اجتماعية داخل نظام الطوائف الحرفية قياساً بمكانة «الأسطى» أو «المعلم» . وكانت تجتمع إلى شيخ الطائفة كل السلطات لينهض بأعباء الطائفة داخل الطائفة وخارجها . وكان شيخ الطائفة أكثر أعضائها فهماً وإلماماً بدقائق وأسرار الحرفة وأكثرهم تأدباً وأخلاقاً . وكان تنصيب الشيخ يتم عن طريق الانتخاب الحر الذى كان يقوم به أفراد الطائفة . ويعقب تنصيب شيخ الطائفة ضرورة حصوله على موافقة رسمية من قبل الحكومة المصرية بموجب قرار يصدر فى هذا الشأن . ويجدر الإشارة هنا إلى أن منصب شيخ الطائفة كان وراثياً يتعاقب على توليته أفراد الأسرة الواحدة ، فكان حكراً عليهم . ونظراً للتبعات والمسئوليات الكثيرة التى يمليها منصب شيخ الطائفة ، كان يتخذ مساعداً يلقب بـ « النقيب» الذى كان يكلف بمتابعة وتنفيذ تعليمات شيخ الطائفة (عبد الباسط حسن ، ١٩٧٢ : ١٣٢) .

كانت سلطة شيخ الطائفة مطلقة وطاعته والامتثال لأوامره واجبه على أعضاء الطائفة . كذلك ما كان لأى فرد من أفراد الطائفة حق المطالبة فى عزل شيخ الطائفة إلا فيما ندر وعلى أساس مبررات قوية . فمثلاً إذا ثبت يقيناً أن شيخ الطائفة قد أساء استخدام السلطات المخولة له . فى هذه الحالة يجوز أن يتفق الحرفيون فيما بينهم على عزل شيخ الطائفة وانتخاب بديلاً له من بين الأسطوات الذين تتوفر فيهم أهلية المشيخة.

وفيما يتعلق بالمسئوليات والواجبات التى يقوم بها شيخ الطائفة نوجزها فيما يلى مقسمة تبعاً لكل مجال من مجالات النشاط داخل تنظيم الطائفة .

من المنظور الاجتماعي : كان شيخ الطائفة يقوم بالمسئوليات الآتية :

(١) مساعدة فقراء الطائفة وتوفير فرص العمل للعاطلين منهم .

(٢) التدخل لفض النزاعات التى قد تنشب بين أفراد الطائفة واستخدام سلطاته فى معاقبة كل من يخل متعمداً بتقاليد الحرفة .

(٣) إقامة علاقات شخصية وطيدة بين الطوائف الحرفية الأخرى لضمان

السيطرة على سوق العمالة الحرفية وضمان اتصافها بالثبات والاستقرار.

من المنظور المهني : تمثلت أدوار شيخ الطائفة فى :

(١) المحافظة قدر الطاقة على أهداف الطائفة وعلى وحدتها وتقوية الروابط بين أفرادها .

(٢) تحديد أجور أفراد الطائفة .

(٣) إصدار صك أو مكتوب يحدد الأجر اليومى للحرفى فى حالات العمل بنظام المقطوعية . كان طالب الصك يحصل عليه بناء على طلب مسبق بهذا الخصوص (عبد الباسط حسن ، ١٩٧٢ : ١٣٣) .

(٤) إجازة وإقرار ترقية أعضاء الطائفة من مستوى إلى آخر . فهو يجيز ترقية الصبى إلى صانع والصانع إلى «أسطى» أو «معلم» ولابد للشيخ أن يقر بهذه الترقية .

(٥) الرقابة على عمليات شراء المواد الخام المطلوبة للطائفة .

(٦) تحديد عدد الصبية الذين سيتم إلحاقهم بالعمل لتعلم الحرفة كما كان يحدد أسماء «الأسطوات» الذين يعهد إليهم تدريب هؤلاء الصبية .

من المنظور الإداري والإشرافي : مارس شيخ الطائفة السلطات التالية :

(١) كان مسئولاً أمام الأجهزة الحكومية عن كل الموضوعات التى تتعلق بشئون طائفته .

(٢) جمع الضرائب المفروضة على أهل الحرفة وتسليمها إلى مسئول الحكومة .

(٣) يحق له أن يطلب من الأجهزة الحكومية المختصة معاقبة أو حبس المخالفين من أفراد طائفته إذا ثبت له أن الحرفى قد تقاضى أجراً باليومية لا يتساوى مع المنصوص عليه كتابةً بمعرفة الشيخ .

(٤) معاقبة من يقوم بإنتاج سلع رديئة وذلك بالطرد المؤقت للمهمل خارج نطاق الطائفة .

(٥) حق إرجاع الصبى الآبق إلى إمرة معلمه . كما كان له حق نقل الصبى من إمرة معلم إلى إمرة معلم آخر . ولايجوز للصبى أن يترك معلمه دون موافقة شيخ الطائفة .

(٦) فرض عقوبات على كل من ينقل أسرار الحرفة إلى من هم خارج الطائفة ذاتها . ولأن مثل هذا التصرف يعتبر مخالفة صريحة لأخلاقيات الحرفة .

أدوار "المعلم" أو "الأسطي" :

يعتبر الدور الذى تقوم به فئة «المعلمين» أو «الأسطوات» أكثر الأدوار الحرفية اتصافاً بالمهارة اليدوية والخبرة الفنية الطويلة . ويرجع إلى هذا الدور الفضل الأول فيما يحظى به «المعلم» أو «الأسطى» من مكانة حرفية متميزة بين أقرانه ومساعديه. وتلى مكانة «الأسطى» مكانة شيخ الطائفة مباشرة . كما أن «المعلم» يستمد من مكانته الحرفية العالية سلطاته على باقى أفراد الطائفة الذين هم دونه فى المكانة المهنية . وإذا كان التوارث المهنى يلعب دوراً أساسياً فى مكانة شيخ الطائفة، فعلى النقيض ، لاتقوم المكانة الحرفية للمعلم على صلات القربى أو التوارث أو الثروة . بل على اجتهاده وعرقه وكدّه . ويعتمد المعلم على مهارته اليدوية وخبرته الطويلة فى النشاط الحرفى .

يقوم «الأسطى» بالأدوار التالية :

(١) يشارك العاملين تحت إمرته فى العملية الإنتاجية يداً بيد . ويقوم بالأداء الكلى للعملية الإنتاجية معتمداً على خبرته الفنية الطويلة وإلمامه بجميع دقائق وأسرار الحرفة .

(٢) يراقب ويوجه أساليب وطرق أداء العملية الإنتاجية لكل من يعمل تحت إمرته ، كما يفعل شيخ الطائفة . فالأسطى كبيرهم ومعلمهم والمسئول عن أدائهم .

(٣) يباشر الإشراف والرقابة على تدريب الصبية وأدائهم وسط بيئة عمل تتصف بالود والعلاقات الأبوية وهذا من شأنه يسهم فى حل المشكلات التى تواجه الصناع فى إكتسابهم لخبرات متجددة ، كما تسهم فى صقل

مواهبهم الذاتية .

(٤) يقف إلى جانب من هم تحت إمرته من الصناع ويساعدهم فى حل مشكلاتهم الاجتماعية والأسرية . ويشاركهم فى مختلف المناسبات الاجتماعية .

(٥) يقوم على تعليم الصبية وتدريبهم على فنون الحرفة والاطلاع على أسرارها . وقد تبلغ علاقته بهم حداً يماثل علاقة الأب بأولاده فيشملهم برعايته وقد يؤوى بعضهم ويقتسمون الغرفة مع أبنائه فى المنزل ، ويوفر لهم الطعام والملبس . وبعد أن يشب الصبى عن الطوق بعد فترة التدريب التى يقضيها وينهل خلالها من خبرات معلمه يصبح الصبى مطيعاً لمعلمه مقلداً له فى أسلوب العمل . كما يتخذ من معلمه المثل الأعلى والقدوة فى حياته العملية داخل الطائفة وخارجها.

أدوار الصبية :

خلال الفترة الأولى من الالتحاق بالطوائف ، كان يوكل إلى الصبى الأعمال الهامشية والخدمية التى لاتتصل بالعملية الإنتاجية بشكل مباشر . فكان الصبى يقوم بتنظيف وكنس مكان العمل . وأحياناً كان يقوم بخدمة أسرة شيخ الطائفة .

خلال الفترة الثانية يبدأ تدريب الصبى على الأعمال اليدوية البسيطة . حيث يبدأ الصبى فى ملاحظة «المعلم» خلال خطوات تنفيذ العملية الإنتاجية . ثم تأتى بعد ذلك مرحلة محاكاة الصبى لكل ما لاحظه وتعلمه من المعلم . ويبدأ فى أداء أدوار فنية صغيرة تحت إشراف المعلم وتوجيهاته. ثم بعد فترة قد تطول لسنوات يكون الصبى من خلال عملية الممارسة العملية والملاحظة المباشرة ، قد تعلم فنون الحرفة وأسرارها . ويستشعر الصبى مدى تقدمه ومهارته فى العمل من خلال ما قد يسمعه من تعليقات معلم الحرفة حول ما يقوم به من عمل . ومع استمرار أدائه الكامل للعملية الإنتاجية يستأذن الصبى معلمه فى الترفيع داخل الطائفة . ونظراً للمعايير التى تحكم عملية الترفيع فى نظام الطوائف ، يجب على الصبى أن يتبع خطوات محددة وثابتة تنتهى بالاحتفال الرسمى وحصوله على

إجازة مزاولة العمل الحرفى وترقيته لمرتبة المعلم .

كانت الصبية تمثل المستوى الأدنى داخل التدرج الوظيفى لتنظيم الطوائف. كما كانت بمثابة القاعدة الأساسية للعمالة الحرفية التى تمد نظام الطوائف بالطاقة البشرية التى تعتبر عصب الإنتاج الحرفى وركيزته الأساسية ، ومن ثم يولى شيخ الطائفة اهتماماً كبيراً بفئة الصبية فيتعهدهم بالرعاية الاجتماعية ويتولى مراقبتهم ومتابعة مدى استياعبهم لفنون الحرفة أثناء فترة تدريبهم . وتعتبر مسئولية تدريب الصبية من اختصاص الأسطوات . حيث يقوم شيخ الطائفة بتوزيع هؤلاء الصبية بأعداد متساوية وفقاً لخبرتهم على الأسطوات . وقد يستغرق تدريب الصبية فترة من الوقت قد تصل فى معظم الأحيان إلى سبع سنوات أو أكثر وغالباً لا يتقاضى الصبى أجراً خلال الفترة .

وبعد انقضاء فترة التدريب وقد أصبح الصبى مؤهلاً للترقى ، قد ينعم عليه بلقب «العريف» وهذا يعنى أن الصبى صار يعرف الكثير من فنون الحرفة وأسرارها. قياساً بباقى الصبية . ولا يرتبط بمنح لقب «العريف» حراكاً رأسياً للصبى ، بل كانت تحقق له المزايا التالية :

(١) إشراك الصبى فى بعض الأنشطة الحرفية للمرة الأولى فى حياته . كأن يوكل إليه مراقبة جودة السلعة فى الأسواق والتأكد من عدم وجود منافسة للسلع الحرفية التى تنتجها الطائفة .

(٢) أن يتقاضى أجراً زهيداً ـ فى أغلب الأحوال ـ نظير قيامه بأداء دور حرفى محدود فى العملية الإنتاجية ، تحت رعاية ورقابة مستمرة من معلمه .

(٣) كان حصول الصبى على لقب العريف أماناً لحياته العملية . فلا يجوز للمعلم أن يطرد العريف قبل انقضاء فترة تتراوح بين ثلاث إلى خمس سنوات . وهى الفترة التى يجب أن يقضيها الصبى الذى نال لقب «العريف» تحت إمرة معلمه ، ومن جانب العريف ، فلا يحق له خلال تلك الفترة أن يترك معلمه وإن فعل ذلك فلن يجد معلماً آخر يقبله .

(٤) بعد انقضاء فترة العمل كعريف تحت إمرة معلمه يكون له الحق أن

يجتاز اختبار الترفيع للمستوى الأعلى داخل تنظيم الطائفة .

ونظير قيام المعلم برعاية الصبى اجتماعياً ومهنياً وتدريبه على فنون الحرفة وأسرارها ، يلتزم الصبى بالواجبات الأساسية التالية :

(١) الطاعة الكاملة والامتثال لأوامر المعلم الذى يقوم على إعالته وتدريبه.

(٢) لايحق للصبى أن يترك معلمه أو يهرب منه . ولابد أن يوضح لشيخ الطائفة الأسباب التى تدفعه لترك معلمه فإن لقيت عند الشيخ قبولا كان يحقق للصبى ما أراد .

(٣) يجوز للمعلم أن يسترد الصبى الآبق دون موافقة الشيخ ، وذلك بالطرق القانونية (عن طريق المحاكم) .

عندما ينضج الصبى مهنياً ويشعر ببراعته ومهارته فى عين معلمه وثناءه لما يتحلى به الصبى من طاعة له وامتثال . تتولد لديه الرغبة فى أنه يرغب أن يجتاز اختبار الترقية إلا أن حياءه يمنعه فلا يستطيع أن يكاشف معلمه بهذه الرغبة. ومن ثم يدفعه هذا الحياء إلى اطلاع «النقيب» عن مكنون صدره ويخطره بأواصر المودة والروابط القوية التى تربط بين النقيب ومعلمه . وفى حالة موافقة المعلم على وساطة النقيب يقوم الصبى بإثبات مدى براعته ودقته فى الأداء الحرفى وذلك بأن يقوم بإنتاج منتج كامل بمفرده ثم يقدمه إلى معلمه . فإن حاز المنتج قبولاً عند المعلم ووافق عليه ، يقوم المعلم بجمع أقرانه فى الحرفة للتقويم الجماعى لهذا المنتج والحكم على مدى خبرة ومهارة الصبى . كما يتبع العريف الطريقة ذاتها عندما يرغب أن يكون معلما . وفى كلتا الحالتين كان التقويم بالموافقة على ترقية الصبى أو العريف يتم فى موكب باهر أشبه ما يكون بحفل «شد الولد» .

خصائص علاقات العمل فى نظام الطوائف :

كان الاستقرار والثبات وغلبة العلاقات الأولية أهم خصائص شبكة علاقات العمل داخل تنظيم الطائفة الحرفية للاعتبارات الآتية :

(١) كانت العمالة الحرفية فى نظام الطوائف ، تنحدر من وسط اجتماعى مهنى ثابت فلا توجد بينهم فوارق طبقية ولا تمزقهم اختلافات عرقية ومن ثم كان المناخ التنظيمى للطائفة الحرفية ، يتصف بالانتمائية وحب العمل من جانب هؤلاء الأفراد . أضف إلى ذلك تأثير أواصر صلة القربى وحالات الود والتضامن والتعاون بين أفراد الطائفة . ولقد كانت علاقات العمل أقرب فى طبيعتها إلى العلاقات الأولية .

(٢) كان لعامل القرابة الدور البارز فى توارث المهنة داخل نظام الطوائف . فالأب إن كان حرفياً تدفعه انتمائيته وحبه للعمل أن يحرص على تعليم ابنه أو أحد أقربائه فنون الحرفة التى يمارسها (Hall, 1975:190) . فكان يقوم بتدريبه عملياً على الحرفة مع متابعته المستمرة لهذا الابن حتى يكتسب المهارة اليدوية ويقف على كل أسرار الحرفة . وقد يحدث فى بعض الأحيان أن يقوم والد هذا الصبى بدفع مبلغ من المال نظيرتعليم ولده فنون الحرفة لدى أحد الأسطوات ، إذا كان هذا الوالد غير حرفى ولاينتمى لطائفة حرفية .

(٣) هيأت الأعراف والتقاليد التى قامت عليها شبكة العلاقات فى نظام الطوائف مناخاً مستقراً لهذه العلاقات ، ومن ثَمّ لم تنشأ صراعات أو منازعات فى مجال العمل . وإن حدثت فلا يفصل فيها إلا شيخ الطائفة حيث كان يترأس حلقات التحكيم وفض المنازعات داخل الطائفة . أما فى العلاقات الخارجية مع الطوائف والأجهزة الحكومية والقضائية ، كان شيخ الطائفة ينوب عن أفراد طائفته . كما يتحمل مسئولية تنفيذ الأحكام الصادرة ضد أفراد طائفته ، وكل ما يتعلق بشئون العمل والتسويق .

أخلاقيات الحرفة في نظام الطوائف :

قد يرجع إلى أساليب التنشئة المهنية فى مكان العمل داخل نظام الطوائف الأثر الأكبر فى غرس قيم العمل الحرفى عند الصبية . ولقد انبثقت هذه القيم



واستمدت قدرتها وفعاليتها من القيم الاجتماعية المتوارثة التى تعبر عن ثقافة المجتمع المصرى . ولا نبالغ إذا قلنا بأن أخلاقيات الحرفة فى نظام الطوائف قد استلهمت معظم عناصرها من القيم الدينية والاجتماعية التى كانت سائدة فى نمط الأسر الممتدة فى صعيد مصر . فالقيم الدينية تدعو إلى المساواة فى الأجر لنفس العمل كما تدعو إلى المساواة فى فرص الترقى بقدر المساواة فى أداء العمل الحرفى والإخلاص المتمثل فى البذل والعطاء . كما تحث القيم الدينية على أن يوقر الصغير الكبير ويمتثل لكل أوامره عن طواعية ، لا إكراهاً .

فيما يلى أهم أخلاقيات الحرفة فى نظام الطوائف :

(١) الطاعة والامتثال من الأدنى للأعلى طبقاً للمستويات الثلاثة فى تنظيم الطائفة . فالصبى يجب عليه أن يمتثل لأوامر معلمه ويطيعه فى كل ما يأمر به . كما أن احترام شيخ الطائفة واجب على كل أفراد الطائفة . والخروج على هذه القيمة يقابله ضوابط وعقوبات يقبلها الجميع دون استثناء فى نظام الطوائف بشكل عام . كما أن الطاعة والامتثال تتم عن طواعية وليس بالقهر أو بالتخويف من فقد ترقية أو خشية من بطش المعلم .

(٢) الترقية على أساس المهارة اليدوية المكتسبة وسنوات الخبرة فى العمل ويتساوى فى ذلك جميع أفراد الطائفة الحرفية . باستثناء منصب شيخ الطائفة فيكون بالوراثة والتعاقب عليه من داخل أفراد الأسرة الواحدة .

(٣) الأخذ بالمشورة والرأى قبل الموافقة على ترقية أحد أفراد الطائفة بدءاً من مستوى الصبى ، فالعريف ثم فئة «الأسطوات» .

(٤) عدم إفشاء أسرار المهنة خارج حدود الطائفة . وذلك يحقق المحافظة على جودة المنتج الحرفى وألا يتيح أية فرصة لمن هم خارج نظام الطوائف أن يقلدوا المنتج أو ينافسوا الطوائف .

(٥) ضرورة نقل فنون الحرفة من مستوى لآخر داخل تنظيم الطائفة دون حجب أى سر من أسرار الحرفة عن أفراد الطائفة . وذلك من شأنه أن يتيح لنظام االطوائف أن يستمر فى أداء دوره الاقتصادى فضلاً عن



تنمية الموارد البشرية وقدراتها الحرفية فى آن واحد .

(٦) يتم تقويم العمل الحرفى للفرد من أقرانه ومعلميه وليس ممن هم خارج الطائفة الحرفية . وقد يبدو ذلك جلياً فى حالات الترقى من مستوى لآخر وفى حالة إهمال الصانع وإنتاج سلع رديئة . وللمخالفة والخروج عن هذه الآخلاقيات عقوبات محددة .

المعايير التي تحدد نوعية الأداء الحرفي وجودة المنتج :

(١) كان نظام الطوائف فى بعض البلدان يلزم العامل أن يؤدى قسماً فى حضور اثنين من رؤساء العمل ، يتعهد فيه أن يتقن حرفته بأمانة وإخلاص وأن لايخفى أية مخالفة ترتكب ضد صالح العمل عن رؤسائه داخل نظام الطائفة .

(٢) لايحق لأى فرد من أفراد الطائفة أن يمارس دور المعلم أو «الأسطى» دون إجازته مهنياً أمام المحلفين ورؤسائه فى الحرفة مع إشهار ذلك فى الأوساط الحرفية .

(٣) معاقبة كل من يقوم بإنتاج سلع حرفية رديئة لاتخضع لمعايير الجودة الحرفية بالطرد المؤقت خارج الطائفة (اميل شنودة ، ١٩٦٧ : ٤٠) .

(٤) معاقبة كل من يقوم بالأداء غير الجيد فى إنتاج السلع الحرفية بأن يقوم شيخ الطائفة بتعليق إنتاجه الردىء على باب ورشته الخارجى حتى يراه كل من يمر عليه .

(٥) الإبقاء على الكفاءات ذات المهارة الحرفية العالية مع التخلص من غير الأكفاء مهنياً وإبقائهم خارج تنظيم الطائفة .

(٦) الرقابة الفنية المباشرة والتوجيه المستمر إذا لزم ذلك أثناء قيام الحرفى بتصنيع المنتج الحرفى . مع التأكد من مطابقة المنتج الحرفى للأسس المتبعة والمعمول بها فى نظام الطائفة .

مما سبق نستخلص فيما يلى أهم خصائص نظام الطوائف الحرفية فى مصر:

١ـ أن نمط العلاقات الاجتماعية فى مجال العمل داخل نظام الطوائف ، كان أشبه بنمط العلاقات الأولية السائد داخل الأسرة المصرية التقليدية. وكان هذا النمط يخلو من أشكال الصراع القائم على المصلحة . وكان يغلب على شبكة العلاقات فى نظام الطوائف ، روح الصداقة وأواصر المحبة والاحترام المتبادل والطاعة بين الرئيس والمرؤوس . من ثم خلت طبيعة الأداء الحرفى فى موقع العمل من جميع أشكال الاغتراب.

٢ـ كان نظام الطوائف إفرازاً طبيعياً للثقافة المصرية التقليدية ، وكان يستمد من روافد هذه الثقافة قوته واستمراريته وشعبيته الكبيرة .

٣ـ كانت الطوائف الحرفية نظاماً اقتصادياً وطنياً صرفاً ، يحقق رغبة الغالبية العظمى من أفراد المجتمع المصرى ويستوعب طموحات الفقراء منهم ويحقق متطلباتهم . فلا مناص أن يهيمن هذا النظام على سوق العمل الصناعى التقليدى فى مصر ويتحكم فى مدخلاته ومخرجاته .

٤ـ آلت السلطة وأساليب التحكم فى العمالة والإنتاج والتسويق داخل نظام الطوائف إلى شيخ الطائفة . من ثم فإنه بقدر ما يتقلص دور شيخ الطائفة يتقلص الدور الاقتصادى لهذا النظام وتتعرض البنية الاجتماعية لتحولات قد تهدد نظام الطوائف بأكمله .

٥ـ يرتبط كل من استقرار وفعالية الدور الاقتصادى لنظام الطوائف باستقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية للمجتمع المصرى . وكان للمؤازرة والحماية التى كانت تحظى بها طوائف الحرفيين من جانب الحكومة ، الدور الهام فى نجاح الدور الاقتصادى وزيادة فعالية الطوائف على الصعيدين الاجتماعى والاقتصادى .

٥ ـ نظام الطوائف الحرفية وعلاقات السوق فى مصر

يفصح التاريخ الاجتماعى لمصر الحديثة ، عن وجود علاقة تربط نظام الطوائف الحرفية بسوق الإنتاج التقليدى . وكان يحكم تلك العلاقة خاصيتان أساسيتان من جانب نظام الطوائف هما الاحتكار الكامل للمهارة الحرفية ، والسيطرة الكاملة على كل ما يتعلق بالسلعة الحرفية (حسن الساعاتى ، ١٩٧٦ :

٨٠) كماً وكيفاً وتسويقاً . ومن جانب الحكومة المصرية ، فكانت تؤازر وتدعم هذا الاتجاه الاحتكارى وبسط السيطرة على السوق من جانب الطوائف الحرفية . ويمكن استخلاص هذا الاتجاه الإيجابى من جانب الحكومة من خلال ما كتب فى التراث الاجتماعى فى هذا الصدد . سعى الطرفان معاً لتحقيق أهداف الطوائف ، باتباع أسلوب المراقبة المزدوجة لعمليات السوق ومايتصل بها من شئون أخرى كالموازين والتمغة وغيرهما . فمن جانب الطوائف ، كانت تكلف «العريف» التواجد والمرور فى الأسواق للتأكد من جودة المنتجات وعدم وجود منافسة من منتجات أخرى للسلع الحرفية التى تنتجها الطوائف . وفيما يختص بدور الحكومة المصرية فكان متمثلاً فى تعيين فرد يُعرف بالمحتسب وكان من واجبات المحتسب التعاون مع العريف لمراقبة المنتجات الحرفية بما يحقق عدم المنافسة بينها . وقد يبدو أن مؤازرة الحكومة المصرية لأهداف نظام الطوائف الحرفية فى علاقاتها بسوق الإنتاج التقليدى أمر له مبرراته . ومن بين هذه المبررات ما يلى :

١ـ كانت الطوائف الحرفية نظاماً وطنياً وإفرازاً معبراً عن الرغبة الشعبية ومحققاً لاحتياجاتها خاصة طبقة الفقراء التى تضم السواد الأعظم من سكان مصر.

٢ـ كانت الطوائف الحرفية كنمط أساسى من أنماط الإنتاج التقليدى ، أكثر الأنماط نظامية وإنتاجية . كما كان لها الباع الأكبر فى سوق العمل ومجالات الأنشطة المختلفة خاصة فى مدينة القاهرة حيث دواوين الحكومة والهيئات الرسمية ، واعتمادهم على ما تقدم الطوائف من خدمات متنوعة ومنتجات حرفية متميزة تدل على براعة الحرفى وأصالته .

٣ـ على المستوى القومى ، كان للمشاركة المستمرة للطوائف الحرفية فى المناسبات. والاحتفالات الرسمية والعامة الأثر الطيب فى نفوس أفراد المجتمع. وكانت المشاركة تحظى بتقدير الحكومة المصرية . وكانت الطوائف تشارك فى جميع المراسم والاحتفالات الدينية منها على سبيل المثال، خروج قوافل المحمل من القاهرة إلى بيت الله الحرام بمكة فى أرض الحجاز . كذلك الاحتفالات بالمولد النبوى الشريف وبأهل البيت الكرام والاحتفال برؤية هلال شهر رمضان . أيضاًكانت الطوائف تشارك فى الاحتفالات بوفاء النيل . وكانت الطوائف الحرفية تشارك الحكام أفراح النصر .

٤ـ أوجد الترابط والتضامن والعلاقات الشخصية القوية بين جميع الفئات الحرفية سوقاً للعمالة الحرفية يقوم على معايير واضحة تحقق له الثبات والاستقرار. وخول هذا الترابط لشيوخ الحرف الهيمنة الكاملة على سوق العمالة والتحكم فى نسبة البطالة وفرص تشغيل العاطلين وفقاً لمعدلات الإنتاج الحرفى ، ومتطلبات السوق تبعاً للعدد المتاح من الأسطوات . وأتاحت هذه الخاصية للطوائف الحرفية أن تضمن مساندة الحكومة للنشاط الحرفى فى مقابل إتاحة الفرص لامتصاص الأيدى العاطلة فى نظام الطوائف . كانت الحكومة المصرية تكفل حماية أعضاء الطوائف من البطالة وإتاحة الفرصة لتشغيل كل الطاقة البشرية بإصدار قوانين تحظر استيراد البضائع المنافسة للمنتجات المحلية .

٥ـ إن حجم العمالة الحرفية كان كبيراً وكان تنظيم أساليب العمل والعلاقات فى نظام الطوائف يقومان على معايير وقيم متوارثة تضمن وحدة الهدف وحق الملكية وحرية العمل داخل هذا النظام . لذلك فإن أى اعتداء من أى جهة على هذه الحقوق كان يواجه بتصرف جماعى مناهض لأى تهديد . وإذا أضفنا إلى ذلك أهمية الدور الاقتصادى الكبير والهام للطوائف فى الاقتصاد القومى والإنتاج التقليدى ، يتضح منطقية العلاقة القوية بين الحكومة المصرية وشيوخ الطوائف بوصفهم ممثلين لها أمام الجهات الرسمية المختصة فى الدولة المصرية .

٦ـ إن الطوائف الحرفية كنموذج مبسط للعمل المنظم كان يمتلك تحديد منتجاته ، ويحدد أجور الحرفيين وكان يتميز عن غيره من أنماط الإنتاج التقليدى المتناثرة فى ربوع البلاد المصرية ، بوضوح علاقته مع الجهاز الحكومى . فنظام الطوائف الحرفية يلتزم بدفع ما تفرضه الدولة من ضرائب . فكان شيخ الطائفة يقوم بجمع الضرائب المقررة على أهل الحرفة ويعطيها للموظف المختص بجمع تلك الضرائب من قبل الحكومة . وكان تقدير الضرائب يتم على أساس نسبة إيرادات الطوائف الحرفية . وتجدر الإشارة هنا إلى أنه كان يؤخذ برأى مشايخ الطوائف عند تقرير مبالغ الضرائب .

اندثار نظام الطوائف الحرفية في مصر

تناقضت الاتجاهات العلمية فى تناولها لقضية اندثار الطوائف الحرفية فى مصر . ولكل اتجاه مبرراته وأسانيده التى تدعم ماذهب اليه . وفيما يلى عرض موجز لهذه الاتجاهات والتعقيب عليها .

الاتجاه الأول ، يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن انهيار نظام الطوائف يرجع للمطامع والدسائس السياسية بين حكام مصر خاصة فى عهد المماليك، وإلى أطماع المستعمرين الذين غزوا مصر متعاقبين . وقيام هؤلاء المستعمرين خلال فترة حكمهم بفرض الضرائب الباهظة على أصحاب الحرف بشكل خاص .

الاتجاه الثانى ، ويتزعمه عدد من الباحثين من خلال تحليلهم للظروف الاجتماعية والاقتصادية فى مصر إبان حكم محمد على . حيث يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن رؤية سياسة الاحتكار التى انتهجها محمد على كانت من أهم أسباب تدهور الطوائف الحرفية فى عهده . فمن خلال سياسة الاحتكار ضمن محمد على السيطرة على الصناعات الحرفية وجذب الكثيرين من الحرفيين وأرباب الحرف للعمل فى المصانع الكبيرة التى أقامها محمد على أيضاً يضيف بعض الباحثين من أصحاب هذا الاتجاه ، عاملاً آخراً تمثل فى سعى محمد على للتدخل فى شئون الصناعات الصغيرة القائمة من خلال سيطرته على عملية الإنتاج . وكان محمد على يقوم بمراقبة ومتابعة حجم المواد الخام المستخدمة وتحديد كمية المنتج النهائى .

الاتجاه الثالث ، ويتزعمه كل من جبرائيل بير ، وكروشلى وآخرون . يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى رفض الاتجاه الثانى الذى يزعم أن سياسة محمد على قد دمرت نظام الطوائف وعلى سبيل المثال ، نجد أن بير (١٩٧٦) يدافع عن وجهة نظره ويسوق عدداً من الأدلة التى نراها مقبولة إلى حد بعيد . ومن خلال مساهمات بير حول تاريخ الطوائف الحرفية فى مصر ، يدحض زعم أصحاب الاتجاه الثانى ، ويقيم الحجج الآتية على ذلك :

(أ) إن الثورة الصناعية فى عهد محمد على وما احدثته من تحول كامل فى طريقة الإنتاج قد أثرت على الطوائف الحرفية وأعضائها . ويرجع أساس ذلك



إلى التجارة الأجنبية التى احتكرها محمد على . كما سعى إلى جمع الفلاحين للعمل فى مصانعه لذا يمكن القول إن تأسيس محمد على لصناعاته الحديثة لم يؤثر على الغالبية العظمى من أعضاء الطوائف الذين لم يكن لهم أية ارتباطات بعمال المصنع الحديث (بير ، ١٩٧٦ : ١ـ٣) .

(ب) أن السياسة الصناعية التى انتهجها محمد على ، قد استحدثت أنشطة جديدة لم تكن سائدة فى المجتمع المصرى . وكانت تحتاج لخبرات علمية ودورات تدريبية . من ثَمّ لم تحقق هذه الصناعات أى مجالات للمنافسة فى سوق الإنتاج التقليدى الذى تسيطر عليه طوائف الحرف . ومن أهم الصناعات الحديثة التى أنشأها محمد على صناعات السكر ، التبغ ، بودرة البارود ، الألبان ، الصناعات المعدنية ، النسيج وأيضاً مسابك الحديد .

(جـ) واكب سياسة التصنيع هجرة العديد من العمال الزراعيين الذين هجروا الريف هرباً من شظف العيش بالقرية للعمل بالمدينة ، وإتجه الفلاحون للعمل فى المصانع التى أنشأها محمد على . لذا كان معظم عمال المصانع من الفلاحين بينما كانت غالبية المشتغلين بالطوائف الحرفية من الحضريين .

(د) على الرغم من قيام محمد على بتجنيد بعض أفراد الطوائف للعمل فى المصانع الجديدة فإن عددهم لم يكن بالكثرة التى تهدد نظام الطوائف الحرفية بالتوقف . كما يواكب هذا الالتحاق حدوث خسائر فادحة فى الدور الاقتصادى لهذا النظام .

(هـ) ظلت طوائف الحرف تمارس نشاطها الاقتصادى حتى النصف الثانى من القرن التاسع عشر . كما ظل مشايخ الطوائف يؤدون دورهم الرسمى فى جمع الضرائب ودفعها للحكومة . وظل مشايخ الطوائف يقومون بدورهم تجاه أعضاء الطائفة من تحديد الأجور والوكالة عنهم أمام القضاء والجهات الرسمية .

(و) رغم سيطرة الحكومة فى عهد محمد على على المادة الخام والمنتج النهائى من حيث الكم والسعر والتسويق ، فإن كروشلى يتفق مع بير على أن الحكومة لم تمارس ضغوطاً إدارية أو غير إدارية على مشايخ الطوائف . ويسوق أصحاب هذا الاتجاه دليلا يدعم زعمهم هذا ، بظهور طوائف جديدة مثل

طوائف عتالى الفحم وطائفة مرشدى السفن فى ميناء الاسكندرية ، (بير ، ١٩٧٦ : ٣، ٤).

من خلال تناولنا للاتجاهات الثلاثة السابقة ، ومن خلال تفحص التاريخ الاجتماعى لمصر الحديثة بعد فترة محمد على ، نستطيع أن نرجح الاتجاه الثالث على باقى الاتجاهات فيما يتعلق بقضية اندثار الطوائف فى مصر . من جهة أخرى لايمكن أن نرفض الاتجاه الثانى برمته . ومن خلال المناقشة السابقة يمكن أن نستخلص نقطتين هامتين :

(١) أن قلة من الطوائف تأثرت بسياسة محمد على الرامية إلى تحديث التصنيع فى مصر.

(٢) لم يمارس محمد على ضغوطاً على الطوائف الحرفية بقصد إلغائها أو تقليل دورها الاقتصادى .

إذا ما أضفنا إلى هذا أن الكثير من إسهامات العلماء اتفقت على أن نظام الطوائف بعد فترة حكم محمد على ظل قائماً بدوره الاقتصادى كما انضمت إلى هذا النظام طوائف أخرى فاننى أرى نقطتين أساسيتين يجب الاهتمام بهما عندما نتناول قضية اندثار نظام الطوائف فى مصر هما :

(١) رغم أن محمد على خلال فترة حكمه لم يصدر مرسوماً بإلغاء الطوائف الحرفية ، فإنه أصدر مرسوماً يتيح حرية العمل والانتقال من عمل إلى آخر. وهذا المرسوم قد أثر بشكل حاد من وجهة نظرى فى وظائف شيخ الطائفة إذ أفقدته السيطرة على العمال . فلم يكن لأحد أفراد الطائفة الحق فى الانتقال من عمل إلى آخر إلا بشروط معينة وبموافقة شيخ الطائفة . وبالتالى كان له تأثير غير مباشر على تماسك البنية الاجتماعية وعلى الدور الاقتصادى لنظام الطوائف .

(٢) تتعلق النقطة الثانية ، بالتدخل الأوربّى فى أواخر عهد محمد على والفترة التى أعقبته . كان التدخل الأوربّى عاملاً أساسياً فى انهيار نظام الطوائف . فبعد معاهدة لندن عام ١٨٤٠ ، ازداد النفوذ والتدخل الأوربّى فى معترك الحياة السياسية والاقتصادية فى مصر . وقد واكب هذا التدخل فتح الأسواق

المصرية لمزيد من السلع الأوربية الجيدة الصنع التى باتت تهدد الإنتاج التقليدى لنظام الطوائف ، والمنتجات والصناعات الحرفية الأخرى المنتشرة فى ربوع مصر ، بالتوقف وكساد السلعة الحرفية فى الأسواق المصرية .

ثالثاً: القطاع غير الرسمي (*)

منذ بداية السبعينيات ، يوجه علماء الاجتماع الصناعى قدراً كبيراً من اهتمامهم نحو دراسة الصناعات الصغيرة Small Industries وظهرت مداخل نظرية تعنى بالبيروقراطيات الصغيرة Small Bureaucracies فى المجتمع الغربى. كما أثيرت عدة قضايا تتعلق بالصناعات الصغيرة من أهمها استخدام التقنية المتقدمة فى تطوير هذا النمط من الصناعات وتطوير بناءاتها الاجتماعية والتنظيمية .

على صعيد آخر ، واكب إهتمام الدول الصناعية المتقدمة بالصناعات الصغيرة ، إتجاه المنظمة الدولية للعمل ILO إلى دور الصناعات الصغيرة لاسيما داخل مايعرف بالقطاع غير الرسمى The Informal Sector فى المجتمعات النامية التى تعانى من مشكلات الفقر ، والبطالة ، والتضخم الحضرى ، والزيادة السكانية . فى هذا الاتجاه ، نقول إن مصر بعد فترة الإنفتاح الاقتصادى بمؤشراته الأساسية المتمثلة فى هجرة العمال ، والسماح بانسياب رأس المال العربى والأجنبى إلى مصر ، والتوسع فى المشروعات الخاصة بهدف تحسين الاقتصاد المصرى وللتغلب على مشكلة البطالة ، واستغلال التحويلات النقدية من المصريين فى الخارج فى تحقيق هدف سياسة الانفتاح الاقتصادى ، تحاول الاهتمام بدور القطاع غير الرسمى وتفعيل دوره حتى يصبح قادراً على امتصاص التنامى المتزايد فى القوى العاملة الحضرية . بافتراض أن هذا القطاع يعد بديلاً لاغنى عنه للتغلب على مشكلة العمالة الحضرية الفائضة والعاطلة على حد سواء (Hofmann, 1986 : 263-264)

(*) لمزيد من التفصيلات حول القطاع غيرالرسمي انظر : السيد الحسيني وآخرون ، القطاع غير الرسمي في حضر مصر ، التقرير الأول : المداخل النظرية والمنهجية والتحليلية ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، قسم بحوث المجتمعات الحضرية والمدن الجديدة ، القاهرة ١٩٩٦ .



ونظراً للوظائف الهامة للقطاع غير الرسمى إلى جانب دور القطاع الرسمى The Formal Sector فى دفع عجلة التنمية الاقتصادية داخل المجتمعات النامية، فإنه يحظى باهتمامات بحثية كبيرة من جانب المتخصصين من علماء الاجتماع وعلماء الاقتصاد وخبراء التخطيط . وكشفت نتائج الأبحاث حول هذا القطاع عما يواجهه من مشكلات تقلل من فاعلية دوره فى التغلب على المشكلات المتعلقة بالعمالة ، وتحقيق التنمية الاقتصادية عامة .

أما مايربط بين اهتمام المناقشة فى هذا الفصل بالنظم التقليدية للإنتاج الصناعى والقطاع غير الرسمى أنهما يمثلان وجهين لعملة واحدة . ويطلق على القطاع غير الرسمى ، « القطاع التقليدى» ، « القطاع الشعبى » ويضم بين نشاطاته أنشطة حرفية صناعية متنوعة ومتناثرة . كما يطلق على القطاع غير الرسمى مصطلح «القطاع غير المنظم» . إضافة إلى الصلة بين النظم التقليدية للإنتاج الصناعى والقطاع غير الرسمى ، نقول إن الصناعات الحرفية داخل هذا القطاع قد حدثت لها تحولات واضحة سواء فى مجال استخدامات الطاقة وأسلوب العمل ، وفى عناصر الثقافة الحرفية . حيث تراجعت معايير وقيم حرفية أصيلة وظهرت قيم حديثة من خلال عملية التفاعل بين القطاع غير الرسمى ومتطلبات عملية التغيير الاقتصادى الراهنة .

١ـ حول تعريف الصناعة الصغيرة والقطاع غير الرسمي .

قبل أن نعرض للقطاع غير الرسمى الذى يتصف بتنوع كبير فى تعريفاته ، نشير فيما يلى وبايجاز لعدد من المفهومات المرتبطة :

أ ـ الصناعة الصغيرة :

يشير تعريف الصناعة الصغيرة إلى جميع أشكال الصناعة صغيرة الحجم التى تتم داخل منشآت صناعية يشتغل بها عدد قليل من العاملين . ويضم تعريف الصناعة الصغيرة جميع أشكالها المنظمة التى تتألف من مصانع يمتلكها أصحاب العمل وتنتج سلعا للسوق ، والأشكال غير المنظمة والمتناثرة التى يغلب عليها الطابع الحرفى فى الأداء والمكان مثل الصناعات المنزلية ، والصناعات الحرفية كأشغال الإبرة والتريكو ، والخزف ، وصناعات الجريد .. الخ.

تشمل الصناعات الصغيرة الأنشطة الصناعية الإنتاجية التى تستخدم عدداً قليلاً من العمال فى الريف والحضر . ويعتبر وصف الصناعة بالصغر فى عدد العاملين من الأمور النسبية التى يدور حولها الاختلاف فى تعريف الصناعة الصغيرة من مجتمع لآخر. والسائد علمياً أن عدد العاملين فى الصناعات الصغيرة يكون فى حدود مائة عامل فأقل (Staley et al., 1965 : 4) .

ب ـ القطاع الخاص The Private Setcor

يضم هذا القطاع جميع المشروعات الخاصة ـ باستثناء الزراعة ـ وجميع مايعرف بالأنشطة غير الرسمية (تجارية ، صناعية ، خدمية) فى الريف والحضر.

مما يجدر الإشارة إليه ، أن دور القطاع الخاص فى مصر ـ خلال عقدى الستينيات والسبعينيات ـ كان ثانوياً ولايلقى دعما قويا من جانب الحكومة . إلا أن هذا الوضع تغيرتدريجياً على أثر صدور قانون رقم ٤٣ لعام ١٩٧٤ الخاص بتوجيه عملية التصنيع للتصدير . وهيأ هذا القانون مناخاً أفضل لانتعاش دور القطاع الخاص من خلال تشجيع الدولة للمشاركة فى رأس مال المشروعات الخاصة . وأصبح القطاع الخاص مشتملاً على تنوع كبير من الأنشطة الاقتصادية لكل منها مشكلاته الخاصة . وكانت هذه الأنشطة ممثلة بمشروعات استثمارية تقوم على رأس المال الأجنبى ، واستخدامها لخبرات تقنية وتسويقية غير مصرية . وكان حجم هذه المشروعات الاستثمارية متوسطا ، فى حين كان حجم المشروعات المصرية الخالصة صغيراً يصل عدد العمال المشتغلين فى كل مشروع إلى مايربو على مائة عامل .

حـ ـ القطاع غير الرسمى

كان القطاع غير الرسمى أحد مداخل أربعة معاصرة يستخدمها الباحثون فى تفهم عملية التحضر Urbanization داخل المجتمعات النامية . وظهرت فكرة هذا القطاع من خلال الاتجاه التقليدى القائم على النماذج الثنائية فى تحليل البنية الاقتصادية للمجتمعات النامية . ومن علماء هذا الاتجاه بوك Boeke ولويس Lewis (Smith, 1986 : 23-25).

أما أول استخدام لمصطلح القطاع غير الرسمى ، فكان فى الدراسة الميدانية

التى أجراها كيث هارت Keith Hart على سوق العمل بالاقتصاد الحضرى فى دولة غانا . وقبل هذه الدراسة كان الباحثون يستخدمون نموذج الثنائية كإطار تحليلى لبنية الاقتصاد . وكان التحليل يقوم على افتراض الفصل بين كل ماهو رسمى وغير رسمى سواء فى العماله من خلال ثنائية مضادة كالعامل المنظم والعامل غير المنظم ، الاقتصاد الرأسمالى والاقتصاد المعيشى ، العمالة المنتظمة والعمالة غير المنتظمة وهكذا . إلا أن ما أسفرت عنه دراسة هارث واستخدامه لمصطلح أو تعريف «القطاع غير الرسمى» ، ثم تبنى منظمة العمل الدولية لهذا التعريف من خلال دراستها سوق العمل فى دولة كينيا ، قد دعما تعميم هذا التعريف دولياً .

تعرف لجنة المنظمة الدولية القطاع غير الرسمى من خلال خصائصه التالية:

١ـ سهولة انخراط أصحاب المشروعات الصغيرة الجدد فى هذا القطاع .

٢ـ الاعتماد الأساسى للقطاع على الموارد الأصيلة .

٣ـ الملكية الأسرية وشيوعها فى هذا القطاع .

٤ـ العمليات صغيرة الحجم .

٥ـ أسواق تنافسية غير منتظمة .

٦ـ تقنية ملائمة للعمالة الكثيفة وتكون معظم المهارات مكتسبة عند المشتغلين داخل هذا القطاع .

مما يذكر أن استحداث هذا التعريف قد صاحبة رفض الفرضيه القديمة التى ترى ضرورة الفصل بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى . واستخدام التعريف على افتراض وقوع أنشطة القطاعين على متصل Continuum . إلا أن عملية الفصل بين القطاعين الاقتصاديين لايزال متصفا بقدر من الغموض وتتعدد تعريفات القطاع غيرالرسمى ولايوجد اتفاق عام حول أى تعريف منها . إلا أن كل دراسة للبنية الاقتصادية أو سوق العمل يمكن أن تستخدم التعريف الملائم لأهدافها. واستطاع معهد جورجيا للتقنية أن يحصر عدد تعريفات القطاع غير الرسمى حيث بلغت خمسين تعريفا يستخدمها خمس وسبعون دولة فى عام ١٩٧٨ . ولايقتصر

الخلاف فى تعريفات هذا القطاع بين دولة وأخرى بل يقع خلاف فى التعريف داخل المجتمع الواحد وفقاً للهدف من استخدامه . فمثلاً ، يستخدم جهاز التعبئة العامة والاحصاء تعريفا للقطاع غير الرسمى ، يختلف عن التعريف الذى يستخدمه معهد التخطيط فى مصر (حسين الفقير ، ١٩٨٨ : ١٤ـ١٥) .

أهم وظائف القطاع غير الرسمي :

يمكن التعرف على وظائف القطاع غير الرسمى اذا علمنا العوامل التى أدت إلى الاهتمام به من جانب الباحثين وخبراء التخطيط والحكومات فى المجتمعات النامية .

من أهم العوامل التى أدت إلى الاهتمام بهذا القطاع :

(أ) عدم قدرة الكثير من الدول النامية توفير فرص عمل كافية مما زاد من تفاقم مشكلة البطالة خلال الستينيات .

(ب) الهجرة الداخلية المتنامية من الريف إلى المدينة سعياً وراء فرص العمل مما أثقل كاهل المدينة وتفاقمت مشكلات البنية التحتية وقلت كفاءة الخدمات وازدادت المدن تضخماً فى عدد سكانها .

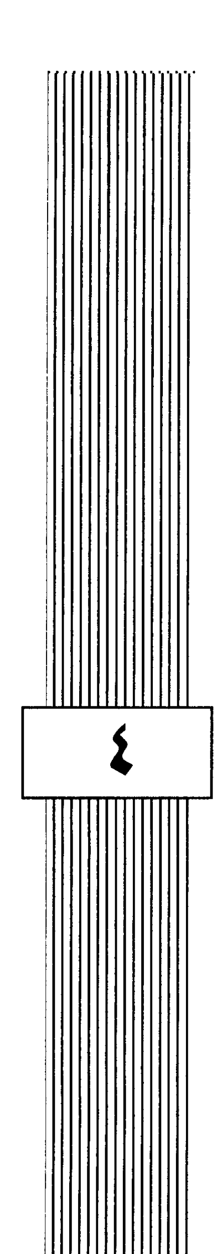
(حـ) تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية ، التى تحد من قدرتها على استيراد مستلزمات الإنتاج والغذاء ، أو التوسع فى الطاقات الإنتاجية داخل منشآت القطاع الرسمى . ومن ثم عدم قدرة هذه الدول على امتصاص العمالة بما يقلل من مشكلة البطالة (حسين الفقير ، ١٩٨٨ : ٧ ، ٨ ، Smith 1988 : 23) .

من أهم وظائف القطاع غير الرسمى مايلى :

١ـ توفير وظائف وفرص عمل للأفراد المهاجرين من المناطق الريفية وتدنى مستوى المعيشة بها . إذ يضم القطاع غير الرسمى أنشطة متنوعة سواء فى أماكن ثابتة كالورش أو المحال التجارية أو أنشطة متنقلة ، وأنشطة هامشية . ويعد هذا القطاع البديل الوحيد أمام المهاجرين للعمل إذا تعذر عليهم العمل فى القطاع الرسمى .

٢ـ نظراً لسهولة دخول العاملين والمستثمرين الجدد لهذا القطاع ، فإن أى وافد جديد على القطاع غير الرسمى سوف يجد أى عمل يمكن أن يمارسه حتى ولو كان نظير عائد مالى بسيط.

٣ـ تنوع الأنشطة الصناعية والتجارية والخدمية بشكل كبير جداً ، يتطلب مستويات مهارية متنوعة واستثمار أموال فى مشروعات أو ممارسة النشاط دون رأس مال مستثمر . هذا النطاق الواسع جداً من الأنشطة يغطى مجالات لايتعامل معها القطاع الرسمى . وتصل العلاقة بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى إلى المنافسة فى مجالات معينة من الأنشطة ، قد لاتعطى أرباحاً عالية من خلال قنوات القطاع الرسمى ، فيتوجهون إلى القطاع غير الرسمى. كما يساعد التنوع الهائل فى أنشطة القطاع غير الرسمى إلى توفير فرص عمل للراغبين فى العمل على اختلاف تباينهم الثقافى والمهارى والمادى (Gillis, 1987 : 180-181).



الفصل الرابع

التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث

الفصل الرابع

التنظيم الاجتماعي للمصنـــــع الحديـــــث

مقدمة :

أولاً : تعريف المصنع

ثانياً : التاريخ الاجتماعي للمصنع الحديث

ثالثاً : التنظيم الاجتماعي للمصنع الحديث

١ - التنظيم الرسمي

٢ - التنظيم غيرالرسمي

- خصائص التنظيم غير الرسمي
- وظائف التنظيم غيرالرسمي
- منهجية دراسة التنظيم غير الرسمي



الفصل الرابع

التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث

مقـــدمة :

يُعتبر المصنع الحديث آخر ماوصلت إليه عملية التغير التقنى على امتداد تاريخها الطويل الذى ترجع بدايته إلى فجر البشرية . ويميز هذا التغير التقنى الإنسان كمبدع للثقافة وصانع للأدوات . ولايُعتبر المصنع اختراعاً تقنياً فقط ، بل يُعد اختراعاً اجتماعياً . لأن الأفراد يلتقون بداخله بهدف تصنيع الأشياء . ويكون عملهم فى شكل جماعات ويتوقف نجاحهم فى تحقيق هذا الهدف على مدى وكيفية التفاعل الاجتماعى داخل هذه الجماعات .

منذ ظهور النمط التقليدى للمصنع لأول مرة فى المملكة المتحدة إبّان القرن الثامن عشر الميلادى ، تطور هذا النمط سواء من حيث خصائصه العامة أو خصائصه البنائية بفعل متغيرات تقنية واقتصادية وسياسية ، اكسبت المصنع الحديث صفة العالمية وغيرت الكثير من المفهومات والقضايا المرتبطة بدراسته كتنظيم اجتماعى . وتتباين أراء العلماء والباحثين حول تداعيات الثورة الصناعية الراهنة (أو كما يسميها بعضهم بالثورة الصناعية الثالثة)على الأنماط التنظيمية الصناعية . وعلى عملية التصنيع برمتها . فظهرت تنظيمات صناعية فى مجال صناعة الكمبيوتر والاتصالات والفضاء ذات خصائص تنظيمية تختلف كثيراً عن النموذج البيروقراطى عند ماكس فيبر . ومايمكن أن يقال فى هذا الصدد أن التنظيم الاجتماعى للمصنع فى عصر الثورة الصناعية الثالثة ، يتعرض لتغييرات جذرية لاتزال فى طور التشكيل . وتعد هذه القضية مثار إهتمام علماء الاجتماع الصناعى فى مجال دراسة التنظيم الاجتماعى ومحاولتهم التوصل إلى نموذج أو نظرية تأسيسية يمكن أن تفسر التحولات الراهنة فى البنية التنظيمية للمصنع فى



إطار ظاهرة التدويل الصناعى .

انطلاقاً مما سبق ، تهتم المناقشة فى هذا الفصل بدراسة المصنع الحديث من خلال مفهومه وتاريخ تطوره الاجتماعى ومداخل دراسته والتطورات النظرية الحديثة فى هذا الصدد . وتنقسم المناقشة إلى :

(١) تعريف المصنع الحديث

(٢) التاريخ الاجتماعى للمصنع

(٣) التنظيم الاجتماعى للمصنع (الرسمى وغير الرسمى)

أولاً : تعريف المصنع

يتباين تعريف المصنع تبعاً لتباين رؤى المدارس الفكرية التى تهتم بهذا التعريف . ونعرض فيما يلى لنماذج من تعريفات المصنع :

١ـ تعريفات تنهض على الحتمية الاقتصادية والتقنية .

تنطبق تعريفات المصنع التى تنهض على الحتمية الاقتصادية والتقنية على نمط المصنع الرأسمالى الذى شهدته المجتمعات الأوربّية ابتداءً من النصف الثانى من القرن التاسع عشر .حيث يرى ماكس فيبر أن المصنع الحديث نظام يتصف بوجود ورش منظمة ، مزوّدة بوسائل إنتاج غير بشرية ومملوكة لصاحب العمل وحده دون العمال . ويتصف نظام المصنع بالتخصصيه Specialization ، وتقسيم العمل The Division of Labor ، ووجود قوة ميكانيكية آلية تحتاج إلى تخصص دقيق فى تشغيلها والعناية بها (عبد الباسط حسن ، ١٩٨٢ : ١١٣) .

أيضاً من التعريفات التى تنهض على الحتمية الاقتصادية بشكل واضح ، تعريف المصنع عند كل من آدم سميث ، اندرو أور Andrew Ure ، من منطلق العلاقة النفعية التى تربط بين الحوافز المادية والأداء فى العمل ، يرى «أور» أن المصنع نسق من العمليات المترابطة تؤديها أعداد كبيرة من العمال بشكل منظم . ويتصف أداء العاملين (كباراً وصغاراً) بالمواظبة على استخدام ماليديهم من مهارة وخبرة فى تشغيل الماكينات الإنتاجية . ويخضع هؤلاء العاملون لتسلط مستمر من جانب قوة مركزية

. (Vincent and Mayer, 1959: 338, Kranzberg Gies, 1986:40)

من المنظور الراديكالى ، يُعّرف كارل ماركس المصنع بأنه بوتقة ثورية لتجمعات عمالية كبيرة الحجم وغير متجانسة فى مستوى مهارة أفرادها داخل نسق يتصف بالتقسيم الطبقى بين الرأسمالية التى تمتلك وسائل الإنتاج والقوة والسيطرة ، وطبقة العمال الممثلة بهذه التجمعات التى لاتمتلك . والنتيجة المتوقعة أن الفروق الطبقية داخل المصنع سوف تؤدى بالعمال إلى ثورة لتصحيح الأوضاع وكسر الهيمنة الرأسمالية . وإذا كان نظام المصنع يقوم على تقسيم واضح بين طبقة من يملك ومن لايملك ظاهرياً ، فإن حقيقة التقسيم تكمن فى الفرد العامل حيث يعانى من الإنقسام الذاتى الداخلى . (Vinecnt & Mayers, 1959 : 36, Bendix and Lipest, 1966 ; 6-12)

من خلال رؤية تشريحية من جانب علماء السلوك ومدرسة العلاقات الإنسانية ، نجد فى أدبيات علم الاجتماع الصناعى عدداً لابأس به من تعريفات المصنع ، ورغم التباين الظاهر فى صياغة تعريف المصنع بين هؤلاء الباحثين إلا أنها تتفق على أن بنيته الاجتماعية تتألف من تنظيمين هما التنظيم الرسمى The Formal Organization ، والتنظيم غير الرسمى The Informal Organization كما تتصف البنية بالعضوية Organism من حيث وظائف مكوناتها الداخلية وترابطها بشكل يشبه الكائن الحى بحيث يتكامل دورها فى تحقيق وظيفة هذا الكائن . من هذا الإطار التصورى لمدرسة العلاقات الإنسانية يعرف جاردنر Burleigh B. Gardner المصنع بنسق من الأنشطة المنظمة والموجهة نحو إنتاج السلع . ويتصف نسق المصنع بالعضوية مثل الكائن الحى الذى يتألف من عدة أعضاء يؤدى كل عضو منها وظيفة متباينة عن العضو الآخر إلا أن جميع الأعضاء تترابط فيما بينها لتؤدى الوظائف الأساسية لهذا الكائن . من ذلك فإن نسق المصنع يتألف من إنساق فرعية أو مكونات داخلية و يتحدد لكل مكون فيها دوره ، ووظيفته بما يتلاءم مع ظروف وطبيعة دوره إلا أن جميع المكونات من خلال ارتباطها العضوى فيما بينها تؤدى وظائف النسق . (Gardenr and Moore, 1964 : 97) .

ثانياً : التاريخ الاجتماعى للمصنع الحديث :

إذا حاولنا استقراء التاريخ الاجتماعى للمصنع الحديث سنجد من الصعب الإلمام بكل جوانب هذا الموضوع ، لذلك نكتفى فى مناقشته على تفُّهم العوامل التى أدت إلى ظهور نظام المصنع الحديث ثم نتناول تطور خصائصه من خلال عرض نتائج إحدى الدراسات الميدانية الهامة التى أجريت على أحد المصانع فى الولايات المتحدة الأمريكية كنموذج .

بقيام الثورة الصناعية فى إنجلترا ، بدأت الصناعات الحرفية والمنزلية فى الاضمحلال ، وحلت محلها المصانع الكبيرة التى استخدمت أعداداً كبيرة من العمالة الزراعية والآلات البخارية ، إذ لم يستطع الحرفيون الصمود أمام الإنتاج الكبير والأقل سعراً الذى تنتجه الآلات . كذلك ماكان فى مقدور صغار الحرفيين رأس المال الذى يمكنهم من المنافسة . لذلك وجد الحرفيون أنفسهم يعملون إجراء لدى صاحب المصنع . من ثَمّ كانت نوعية عمالة المصنع تضم عمالاً زراعيين أجبروا على ترك الزراعة إضافةً لعدد كبير من الحرفيين على اختلاف مستويات مهاراتهم اليدوية . (إسماعيل هاشم ، ١٩٧٨ :٩٦، Wilensky and Lebeaux, 1986:31) . وإذا أردنا أن نصف حركة انتقال العمالة إلى المصنع نقول إنها كانت قهرا أكثر منها انجذاباً ورغبةً من جانب العمال للعمل فى نظام المصنع الحديث .

وقد صاحب تحول العمالة الزراعية إلى عمالة صناعية العديد من المشكلات منها مايتصل بالعامل وشخصيته ، ومنها مايتصل بعلاقته بصاحب المصنع . ورغم أن العامل الزراعى كان يقضى ساعات عمل طويلة وشاقة فى زراعة أرضه إلا أنه كان حراً فى قراراته بينما عندما تعامل مع الآلة وتحت سيطرة صاحب العمل افتقد حريته وارتبط بنظام عمل ينهض على الروتين والتكرار وانخفاض مستوى المهارة ، وارتبط أجر العامل ووقته وحريته بالآلة التى قيدت كل هذا وجعلت من العامل تابعاً لها . لذا كانت رؤية الكثيرين من العمال ومن تأثر بها من المحللين ، أن نظام المصنع الحديث نمط جديد من أنماط الشر الكبرى . ومن أهم مبررات استعباد الآلة للفرد مايلى :

(١) اعتماد العمال فى كسب قوتهم على المؤسسات الصناعية أو على

صاحب العمل الذى يمتلك جميع وسائل الإنتاج ويفرض شروطه فى العمل ونظمه المختلفة .

(٢) غالباً ما تكون الماكينة فى وضع تنافسى مستمر مع العمال . فالميكنة Mechanisation تعنى التغير المستمر فى الوظائف وفى تحديد عدد العمال ومستوى مهارتهم المطلوبة .

(٣) غالباً ما يضطر العامل إلى تغيير محل إقامته استجابةً لما يحدث من تغيرات تقنيةٍ فى نظام المصنع واستخدام الآلات وأيضاً استجابة لما ينجم عن هذه التغيرات من فرص متاحة أمام العامل . (Wilensky and Lebeaux, 1986 : 32) .

وبالنسبة للحرفى كانت علاقته بالماكينة تتحكم فيها عوامل كثيرة متداخلة جعلته يمقت العمل عليها ويشعر بالاغتراب النفسى . فبعد أن كان الحرفى مستقلاً فى أداء عمله سواء داخل المنزل أو فى ورشة صغيرة أو فى إحدى الحارات حيث كان يجلس إلى جوار حائط ويقوم بأداء حرفته ، أصبح مقيداً بمواعيد العمل وبظروف عمل الماكينة ويتقاضى أجراً زهيداً ، ويتحول من مالك لأدواته الحرفية إلى أجير لايمتلك مايعمل عليه . وازداد هذا الوضع سوءاً بالنسبة للحرفيين المهرة حين شعروا بالمهانة لأنهم يعملون على ماكينات لاتحتاج لمهارتهم إلا أنهم مجبرون على العمل طلباً للرزق . من ثَمّ كانت أولى سمات نظام المصنع الفصل بين ملكية أدوات الإنتاج ، وأداء العمل مدفوع الأجر ، حيث آلت ملكية أدوات الإنتاج إلى أرباب العمل الرأسماليين ، وآلت خدمة العمل المأجور للعمال ، يضاف إلى ذلك أن الحرفى كان ، إلى جانب امتلاكه لأدوات الإنتاج ، يقوم بالبيع وعقد الاتفاقات مع التجار الممولين فى ظل النظام المعروف بنظام الوسطاء The Putting Out System . بينما فى ظل نظام المصنع ، انحصر دور الحرفى فى العمل على الآلة دون الاشتراك فى عملية البيع للمنتجات أو التسويق .

أمّاعلى مستوى العلاقة بين العمال والإدارة ، كانت تحكمها الأفكار القديمة التى كانت تنظر إلى العامل كسلعة وإلى الأجر كثمن لهذه السلعة ، حرص الرأسماليون ـ ملاك المصانع ـ على خفضه قدر طاقتهم . حتى يصل إلى حد

الكفاف بما يحقق تخفيضاً فعلياً من تكلفة الإنتاج وزيادة فى الربح لذلك أتخذت العلاقة بين الرأسماليين والعمال صراعاً بدأ كامناً . قام على الاختلاف الأيديولوجى بينهما نظراً للتباين الواضح بينهما اجتماعياً واقتصادياً . ومما هو معروف أن الطور الأول من نظام المصنع لم يشهد فئه المديرين وأن علاقة العمل كانت بين العمال وملاك المصانع. وفى ظل استمرار هذه العلاقة غير المتكافئة ونظام المصنع بين جمهرة كبيرة من العمال وقلة رأسمالية مالكة ومتسلطة ، تولد لدى العمال تدريجياً الشعور بالتفرقة الطبقية وأنهم طبقة فقيرة يتعين أن تدافع عن كيانها ، لذلك بدأت الخطوات الأولى نحو ظهور الحركة العمالية .

وفيما يختص بكيفية وطبيعة ظهور نظام المصنع ، تشير أدبيات علم الاجتماع الصناعى إلى تباين الآراء فى هذا الصدد ، وتشعبها إلى ثلاثة آراء هى :

(١) يرى أصحاب الإتجاه الأول أن ظهور نظام المصنع جاء نتيجة حدوث انقلاب حقيقى خلال الفترة التى شهدت ظهوره . وتمثل هذا الانقلاب فى التغيير المفاجىء فى سبل ونطاق الإنتاج دون مقدمات تمهيدية من جراء الاكتشافات المتلاحقة فى مجال الطاقة التجارية . ومن ثَمّ حدث تغير إقتصادى بمعدلات غير مسبوقة . واستدل أصحاب هذا الرأى فى تأكيد زعمهم بالتحول الكبير الذى تمثل فى إحلال الصناعة الآلية محل الزراعة وغيرها من الأنشطة الاقتصادية .

(٢) الرأى الثانى يزعم أن طبيعة الانتقال إلى نظام المصنع الحديث ، تمت تدريجياً شأنها فى ذلك شأن مظاهر الحضارة التى لم تشهد أى انقلاب مفاجىء فى أى مظهر منها .

(٣) الرأى الثالث : يقف أنصار هذا الرأى موقفاً وسطاً بين الرأيين السابقين. حيث يرفضون فكرة الانقلابات المفاجئة فى تاريخ الحياة الاقتصادية ، وذلك لأن الانقلاب يمكن حدوثه فى أى مرحلة من مراحل التطور الاقتصادى .

مع التطور التقنى والتوجه إلى كبر حجم المصنع وظهور فئات مهنية متنوعة ، تطور نسق المصنع من خلال مراحل متعاقبة منذ ظهور نمطه الأول

حتى اكتسب خصائص البيروقراطية والمهنية فى القرن العشرين . وفيما يلى عرض لدراسة ميدانية كنموذج يمكن أن نستخلص من نتائجها مراحل تطور تنظيم المصنع من البساطة إلى التعقيد (Spaulding, 1970 : 193-199) .

دراسة چون الزورث :

من خلال دراسة تتبعية قام بها چون الزورث John Ellsworthعلى أحد المصانع الأمريكية الذى تم إنشاؤه فى عام ١٨٣٨م ، يتبين من خلال مراحل تطوره كيف اكتسب تنظيم المصنع خصائصه ، وتطورت عملياته وبنيته الاجتماعية من هذا التاريخ وحتى عام ١٩٤٥ . قسمت الدراسة مراحل تطور المصنع وفق نوعية التغيرات إلى ثلاث مراحل على النحو التالى :

الفترة مابين عامى ١٨٣٦ ، ١٨٥١ :

اشتملت هذه الفترة على تغيرات داخل نسق المصنع وعلاقاته وعملياته :

(١) تنامى حجم العمالة التنظيمية . حيث ازداد عدد العمال بعد أن كان عددهم محدوداً للغاية وكانوا يعملون فى مواقع متناثرة للعمل .

(٢) سيادة العلاقات المباشرة بين العمال ورب العمل . وكانت علاقات تتسم بالود والاستقرار وتبادل الزيارات فى المناسبات الاجتماعية المختلفة . وكانت العلاقات تنهض على قيم إنسانية بينة .

(٣) مع زيادة عدد عمال المصنع ، استعان رب العمل بعدد من شركائه ممن لديهم خبرة إدارية فى إدارة المصنع والإشراف المباشر على العمال أثناء أدائهم للعمل .

(٤) التحول فى نوعية العمل بالاستغناء عن العمال الزراعيين الذين هجروا الريف الأمريكى والتحقوا بالعمل داخل المصنع . وصاحب هذه السياسة الإدارية ، الاستغناء عن العمالة المؤقتة بعمالة دائمة ارتبطت بعلاقة تعاقدية رسمية مع إدارة المصنع .

(٥) تعاون قوى بين إدارة المصنع وعماله لحل مشكلات العمل والعمال . مثال ذلك مشكلة توفيرمساكن لإقامة العمال حيث كانت إدارة المصنع



تسعى لحلها إرضاءً العمال وتخصيص مبالغ مالية لهم فى حالة تقاعدهم عن العمل بسبب المرض أو الشيخوخة .

الفترة الزمنية الثانية مابين عامى ١٨٥١ ، ١٩٠٠ :

شهدت هذه الفترة إعادة بناء المصنع من أثر حريق ضخم أصاب منشآته . وحدث تحول واضح فى كل من أسس اختيار العمال وظهور فئة المشرفين Supervisors وملاحظى العمال Formen . ونوجز أهم هذه التحولات فى الآتى:

(١) اتباع إدارة المصنع لمجموعة من اللوائح والتعليمات ، تم تحديد بنودها من جانب أصحاب العمل والمديرين تختص بتعيين العمال الجدد . وكان تعيين العمال يتم بعد إجراء مقابلة معهم من جانب المديرين وفى حضور أصحاب العمل أو شركائهم فى رأس المال المستثمر فى العملية الصناعية .

(٢) تطور فكرة الإدارة نحو الترشيد Rationalization انطلاقاً من أفكار علماء مدرسة الإدارة الكلاسيكية وذلك فى أسلوب العمل والعلاقات بين المستويات التنظيمية المتتالية فى بناء هرمى داخل تنظيم المصنع. وظلت العلاقات بين العمال والإدارة يغلب عليها نمط العلاقات الأولية أو الأسرية . وإشراك العمال من جانب الإدارة فى بعض الموضوعات التى كانت وثيقة الصلة بتحقيق أهداف المصنع .

(٣) ازدياد عدد العمال وكبر حجم المصنع مما حدا بالإدارة الصناعية إلى تعيين مشرفى عمال ، إلا أن اختصاصات هؤلاء المشرفين كانت غامضة ، فضلاً عن ثنائية الدور الذى كان يلعبه مشرف العمال لأنه كان بمثابة همزة الوصل بين الإدارة والعمال ، مما أدى إلى حدوث بعض التوترات فى مجال علاقات العمل داخل المصنع .

الفترة الثالثة من عام ١٩٠٠ حتى عام ١٩٤٥ :

شهدت هذه الفترة تحولات ضخمة فى بنية المصنع وفى طبيعة العلاقات بين العمال والإدارة . ونوجز فيما يلى هذه التحولات :



(١) استقلال الإدارة عن أصحاب العمل واتخاذها للرؤية العلمية منطلقاً أساسياً فى ممارسة الدور الإدارى لاسيما تطبيق أفكار الإدارة العلمية التى وضع أسسها فردريك تيلور .

(٢) ازدياد حجم الوعاء الإدارى للمصنع سواء من حيث الكفاءات العلمية أو فى عدد المستويات الإدارية ، وظهر مايعرف بالإدارة الوسطى The Middle Management ذات سلطات ومستويات تتميز بها عن الإدارة العليا The Top Management .

(٣) اتصاف البنية التنظيمية للمصنع بدرجة عالية من التعقيد وتعدد المستويات التنظيمية فى تدرج هرمى للسلطة The Hierarchy صاحبه تعقيدٌ واضحٌ فى شبكة العلاقات وافتقادها للجانب الإنسانى الذى اتصفت به قبل هذه الفترة وحدوث انفصال واضح بين العمال والإدارة . وأصبحت العلاقات بينهما تتصف بالصراع ساعد على نموه ثلاثة عوامل أساسية أولها : ازدياد درجة التعقيد للبنية التنظيمية والفصل بين العمال والإدارة ، وثانيهما إنشاء الاتحاد الرسمى لأصحاب العمل خلال عام ١٩٠٧ بهدف توحيد صفوفهم لتحقيق أهداف الرأسمالية فى زيادة الربح ومطالبة العمال لمزيد من العمل الشاق وخفض أجورهم. وقد أدى هذا الاتجاه إلى سوء الحالة المعيشية لعمال المصنع وإقامتهم فى مناطق متخلفة بدأت فى الظهور بالقرب من المصنع . ويتمثل العامل الثالث فى إتجاه العمال إلى التنظيم فى نقابة عمالية تدافع عن مصالحهم .

(٤) اكتساب بنية المصنع للخصائص المهنية التخصصية Professionalization تمثلت فى تعيين متخصيين فى مجالات الهندسة والتسويق والتجارة للاستفادة بخبراتهم فى عمليات التصنيع خاصةً خلال الفترة مابين عامى ١٩١٧ ، ١٩٤٥ .

ثالثاً : ــ التنظيم الاجتماعي للمصنع الحديث :

خلال مراحل تطور التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث ، ازداد احتياج هذا التنظيم إلى البيروقراطية Bureaucracy نظراً لزيادة التخصصية وتقسيم العمل ،



وتعقيد البنية الاجتماعية للمصنع وتعدد مستويات السلطة بداخلها . ويتفق هذا الاتجاه مع ماذهب إليه شنايدر Schneider أن البيروقراطية تنشأ فى أى نمط من أنماط التنظيم . ولكن ماذا نقصد بالبيروقراطية ؟

تُعرَف البيروقراطية بالبناء الرسمى Formal Structure الذى يتصف بالتباين العالى ويتم تنظيمه بكفاءة باستخدام القواعد الرسمية ، وبخبرة متميزة تقوم على التدريب ويتم تنسيق الأنشطة بينها من خلال تدرج السلطة والأوامر . ويتصف هذا النمط الخالص من التنظيمات الرسمية بمركزية السلطة Centralization of Authority ، وينهض على النظام ، والرشادة ، والمعرفة الفنية ، والأساليب غير الشخصية . وتعد البيروقراطية مفهوماً تجريدياً لايتحقق فى واقع البناء التنظيمى بشكل كامل بمعنى أنه لايوجد تنظيم رسمى تام الكفاءة أو الرشادة .

ويمكن فهم حاجة تنظيم المصنع ، خلال تطوره ، للبيروقراطية من خلال أربعة جوانب أساسية هى (عبد الهادى الجوهرى ، ١٩٨٣ : ٦٨ـ٧١) :

(١) مع تطور تنظيم المصنع أصبح أكثر اتصافاً بتقسيم العمل والتخصصية وتباين كبير فى الوظائف والمكانة التنظيمية وبالتالى تباين فى الأدوار والحاجة إلى تحديدها بدقة والفصل المقنن بين كل دور وآخر ، وهذا يتوفر فى البيروقراطية التى من خلال تعريفها وخصائصها تسهم فى إيجاد نظام معين ودقيق للتخصص والوظائف ينهض على القواعد واللوائح الرسمية .

(٢) اعتماد المصنع على الماكينات وتقنية العمليات كخاصية أساسية من خصائص نظامه ، يستلزم التخصص ، وتقسيم العمل وتنسيق جهود العمالة التنظيمية وضمان استمرار عملية الإنتاج والرقابة المستمرة . ويمكن تحقيق ذلك من خلال البيروقراطية وماتتصف به من تدرج للضبط إلى جانب اللوائح والقواعد الرسمية التى تقنن وتضع ضوابط للتخصص وتقسيم العمل .

(٣) حاجة تنظيم المصنع للاستمرارية وما يتطلبه ذلك من وضع

استراتيجيات وخطط تضمن ذلك مع إمكانية التنبؤ بأفعال الأفراد مستقبلاً . ونجد أن التنظيم البيروقراطى قادرٌ على إنجاح التخطيط والاستراتيجيات طويلة المدى .

(٤) اتصاف تنظيم المصنع بالتباين بين الفئات أو الشرائح الوظيفية بداخله وضرورة التنسيق الجيد بين نشاطاتها وتحقيق الإشراف الدقيق على العمل ، وضمان امتثال الأفراد للتعليمات واللوائح الرسمية ، وتحقيق الضبط فى العلاقات بين الرئيس والمرؤوس . ويعتبر التنظيم البيروقراطى قادراً على تحقيق هذه الوظائف جميعها .

نخلص مما سبق إ لى أن تطور تنظيم المصنع وحاجته إلى البيروقراطية أدى إلى اتصافه بما يعرف بالتنظيم الرسمى للمصنع . ويتمثل هذا التنظيم فى مجموعة المراكز والأدوار والسياسات واللوائح التى تحددها إدارة المصنع . إلى جانب التنظيم الرسمى ، يوجد مايعرف بالتنظيم غير الرسمى الذى يتكون بشكل تلقائى بين الأفراد داخل المصنع إذا ماتوفرت شروط تكوينه ولاينشأ التنظيم غير الرسمى بقرار من إدارة المصنع . ويرجع الفضل فى اكتشافه إلى «التون مايو» فى دراسات «هوثورن» . ويتمثل هذا التنظيم فى تكوين الزمر (الشلل) a Cliques بين العمال فى موقع العمل .مع تطور الدراسات الإمبيريقية وإهتماماتها بالتنظيمات غير الرسمية ظهر تواجدها داخل جميع مستويات البنية الاجتماعية لتنظيم المصنع . وعادة ماتكون للتنظيمات غير الرسمية أهداف تختلف عن أهداف تنظيم المصنع . ومما يجدر التأكيد عليه أن التنظيمين الرسمى وغير الرسمى . لايمكن الفصل بينهما لأنهما منجدلان فى البنية الاجتماعية للمصنع ، ولأغراض التحليل ، سوف نعرض لخصائص كل منهما على حده .

١ـ التنظيم الرسمى للمصنع :

تتألف البنية الاجتماعية للمصنع من شكل هرمى تمثل فئة العمال قاعدته الضخمة وتمثل قمته الإدارة العليا للمصنع . وبين القمة والقاع توجد مستويات عديدة تشكل (الهيراركية) الإشرافية والتى تعتبر فى الوقت ذاته النسق الأساسى

للمكانة ، الذى يضم العاملين بحيث أن كل من يوجد داخل مستوى معين يشارك أقرانه مكانة وظيفية واحدة ويرتبط هذا البناء من قمته إلى قاعدته بسلسلة من العلاقات بين الرئيس والمرؤوس فى العمل وتمثل الاتصالات الرأسية من القمة المتجهة إلى أسفل ، خطوط السلطة Lines of authority من خلالها ، توجه الإدارة العليا التنظيم ككل وتسيطر عليه .

إلى جانب الهيراركية الإشرافية وخطوط السلطة ، يوجد تقسيم رأسى للوحدات الأساسية مؤلفة من جماعات تمثل وحدات فرعية تنقسم إليها البنية التنظيمية للمصنع . وتظهر هذه الوحدات فى الخريطة التنظيمية الرسمية للمصنع ولكل منها وظيفة وإسم يدل على طبيعة نشاطاتها . مثل إدارة المشتريات ، إدارة الإنتاج ، إدارة الصيانة وهكذا . الخريطة التنظيمية عبارة عن هيكل يضم الإدارات والأقسام ويحدد طرق الإتصال بينها ، على أن يكفل التعاون عند بذل الجهود المشتركة لتحقيق أهداف المصنع . ومن ثَمّ لانجد فى الخريطة التنظيمية أفراداً بل وحدات رئيسية تأخذ تسميات متباينة لتعكس تباين الأنشطة داخل المصنع ، وقد تنقسم الوحدات الرئيسية إلى وحدات تابعة أصغر حجماً مثل الأقسام Departments وكلما ازداد عدد المستويات الإشرافية فى الخريطة التنظيمية للمصنع دل ذلك على زيادة تعقيد Complexity البنية التنظيمية . (Gardner and Moore, 1964:96-97) . وتتدرج خطوط السلطة من أعلى إلى أسفل وخلال هذا الإتجاه تتشعب هذه الخطوط عند كل مستوى من مستويات السلطة حتى تصل إلى عامل الماكينة . أما الاتجاه الرأسى العكسى أى من أسفل إلى أعلى أو من المرءوسين إلى رؤسائهم فليست خطوط سلطة بل خطوط اتصال Communication Lines لنقل المعلومات ورفع التقارير ، والمقترحات . ويعد الاتصال ظاهرة أساسية لتنظيم المصنع لأنها الوسيلة التى تربط بين الأقسام والإدارات وبين الرؤساء والمرءوسين . أيضاً قد تشتمل البنية الرسمية للسلطة داخل تنظيم المصنع على بنية فرعية للسلطة أو أكثر ، تبعاً لدرجة تعقيد البنية التنظيمية .

مع ازدياد تعقيد البنية التنظيمية للمصنع ، وإنشاء فروع له ، ظهرت الحاجة

الماسة إلى هيئة من الخبراء والمعاونين للإدارة . ويشير تعريف الهيئة Staff إلى خبراء يساعدون المديرين ورؤساء الأقسام فى التنظيم الخطى (الإدارى) Line Organization فى بعض المهام والوظائف التى لايستطيع أحد من موظفى الإدارة القيام بها . ويستمد عضو الهيئة سلطته من خبرته المتخصصة ، بينما تستمد السلطة الخطية شرعيتها من المركز الوظيفى ومايتمتع به من قوة شرعية Legal authority (مثال ذلك مدير المشتريات أو مدير الصيانة) . واتسمت العلاقات بين أعضاء الهيئة وأعضاء التنظيم الخطى منذ بدايتها بالصراع . كما كشفت عنه الدراسة الميدانية الرائدة والتى قام بها ميلفل دالتون Melville Dalton ونشرت نتائجها فى عام ١٩٥٠ . ولأهمية هذه الدراسة سوف نعرض لها تفصيلاً فى نهاية هذا الفصل .

مع تطور تنظيم المصنع ، ازداد اكتساب بنيته التنظيمية للخصائص المهنية وتحولت مناقشات علماء الاجتماع الصناعى من مناقشة العلاقات بين تنظيمى الخطى والهيئة إلى علاقة أكثر شمولية بين اكتساب بنية المصنع للخصائص المهنية Professionalization واكتسابها أيضاً للخصائص البيروقراطية Bureaucratization . واستمرت هذه القضية محور اهتمام الكثيرين من علماء الاجتماع الصناعى حتى الثمانينيات (*) .

٢ - التنظيم غير الرسمى

لما كان التنظيم الرسمى للمصنع ينهض على القواعد واللوائح الرسمية فى تحديد الأدوار ، وتقسيم الأنشطة ، وأنماط السلطة ، وقنوات الاتصال ، فإن التنظيم غير الرسمى ـ على النقيض ـ ينشأ بصورة تلقائية حيث تتدخل عوامل كثيرة فى تواجده وتفاعله مع التنظيم الرسمى فى شكل تكاملى يصف البنية الاجتماعية لتنظيم المصنع . فالحديث عن المصنع كنسق من العلاقات الإنسانية ، يعنى أن يكون الأفراد بداخله فى تفاعل مستمر سواء بين الفرد وزميله فى العمل أو بين جماعة من الأفراد (كالإدارة مثلاً) ، وجماعة أخرى (كالعمال) . ولايقوم التفاعل

(*) لمزيد من التفصيلات حول هذا الموضوع انظر :
Richard Hall, occupations and The Social Structure, Prentice Hall, New Jarsey 1975, pp. 72-97.



على اتصالات عضوية بشكل كامل بل يكون نمطاً محدداً يتحول من خلال الممارسة اليومية للأفراد إلى عادة روتينية . أما أشكال الاتصال الأخرى خارج هذا النمط التفاعلى فغالباً ماتكون محدودة وغير متكررة الحدوث . ومن المألوف حدوث هذا التفاعل خلال أداء العمل الرسمى كالاتصال المتكرر بين الرئيس ومرءوسه بهدف إصدار التعليمات ورفع التقارير الخاصة بسير العمل . من جهة أخرى ، توجد صور أخرى من التفاعل تحدث يومياً ويصعب حصرها ولاتدخل ضمن نمط التفاعل للتنظيم غير الرسمى . ومن صور هذا التفاعل الآخر ، تبادل العاملين تحية الصباح فيما بينهم ، وتجاذبهم لأطراف الحديث عن الأحوال الجوية أو أهم الأخبار المحلية والعالمية . فرغم تكرار صور التفاعل غير الرسمى هذه بين الأفراد إلا أنها لاتدخل ضمن نمط التفاعل الذى تتولد فى محيطه جماعات أو (شلل) غير رسمية . ولاتقتصر نشأة الجماعات غير الرسمية على مستوى تنظيمى معين بل تنشأ داخل المستويات التنظيمية للبنية الاجتماعية للمصنع . فمثلاً على مستوى الإدارة ، تنشأ جماعة الرفقاء The Peer group بين الأفراد من موظفى الشؤون الإدارية أو الحسابات حيث يجمعهم مكان واحد هو المكتب ويتماثلون فيما بينهم من حيث المنصب الوظيفى ، ومدة الخبرة ، والتخصص فى العمل . (على جلبى ، ١٩٩٦: ٢٦١، Gardner & Moore, 1964) ومن خلال علاقاتهم الرسمية فى العمل وتفاعلهم اليومى والعلاقات المباشرة قد تتكون جماعة الرفقاء . مثال آخر، تنشأجماعات عمل غير رسمية أو (شلل) فى مواقع الإنتاج داخل المصنع بين العمال بفعل مؤثرات كثيرة منها مايتصل بالتنظيم الرسمى للمصنع ، وعلاقات الإدارة بهم ومنها مايتصل بالنوع ، والمستوى التعليمى ، ومعايير ثقافية يحملها العامل معه من المجتمع الخارجى إلى موقع العمل . وتنشأ الجماعة غير الرسمية كرد فعل طبيعى لعدم التطابق بين مصالح الفرد ومصالح التنظيم الرسمى للمصنع وأهدافه . ولأن الفرد لايستطيع أن يحقق كل مايصبو إليه مع حاجته الماسة للعمل فى المصنع كمصدر للرزق ، يسعى الفرد إلى محاولة التكيف مع الأوضاع القائمة وطبيعة العمل . كما يحاول أن يعوض إحساسه بعدم تحقيق أهدافه ومصالحه من خلال التفاعل مع عدد من زملائه فى العمل تجمعهم خصائص ثقافية وديموجرافية معينة فى شكل جماعة غير رسمية .

تتشكل الجماعات غير الرسمية على المستويين الأفقى والرأسى . وعلى المستوى الرأسى قد تنشأ هذه الجماعات بين موظفى الإدارة وبتأثير النوع . ومن أشكال هذه الجماعات مايوجد فى فئة السكرتارية المتناثرة عبر المستويات الإدارية المختلفة . وتنشأ جماعة غير رسمية تضم فتاتين أو أكثر من المشتغلات بأعمال السكرتارية . ويكون جميع أعضاء الجماعة غير الرسمية من الفتيات . بالمثل قد تنشأ هذه الجماعة فى إتجاه رأسى بحيث تتألف عضويتها من مشرف العمال وعدد من العاملين تحت إشرافه . بينما على المستوى الأفقى فتتعدد أشكال جماعات العمل غير الرسمية عند كل مستوى تنظيمى وقد تتباين فى أهدافها وفى عدد أعضائها . ويتراوح عدد أعضاء الجماعة غير الرسمية من فردين أو أكثر إلا أنها لاتكون كبيرة الحجم عادة ، وتتصف بالعلاقات المباشرة وجهاً لوجه face-to-face relations (Gardner and Moore, 1964:218) .

ومن خلال مناقشات بيتر بلاو P. Blau ، وسكوت Scott للجماعات غير الرسمية وعوامل نشأتها فى البنية الاجتماعية لتنظيم المصنع ، يتبين ـ كما أشرنا سابقاً ـ أنها تتطور استجابة للفرص المتولدة والمشكلات التى تفرضها البيئة التى توجد بها . وأن التنظيم الرسمى يعد البيئة المباشرة والفورية التى تحتضن التنظيم غيرالرسمى (Harvey, 1975:127) .

خصائص التنظيم غير الرسمى :

تكتسب الجماعات غير الرسمية صفات بنائية ووظيفية تختلف كثيراً عن الصفات البنائية والوظيفية للتنظيم الرسمى . ويلخص لنا كل من K. Davis ، وجون نيو ستروم J. Newstrom هذه الصفات والفروق بينها وبين صفات التنظيم الرسمى وذلك فى النقاط الأساسية الآتية (Davis and Newstrom, 1988:366) .

١ـ على النقيض مما يتصف به التنظيم الرسمى من أنماط السلطة التى ترتبط بالمنصب الوظيفى ، فإن السلطة والقيادة Leadership داخل التنظيم غير الرسمى تمنح من الأصدقاء والزملاء إلى الفرد الذى يبادر بالتفاعل معهم . فإذا كانت السلطة الرسمية تفترض استمرار الطاعة والالزام من جانب الأفراد فى مناصبهم الوظيفية ، فإن السلطة داخل التنظيم غير الرسمى تكون موقفية

وتلقائية وقابلة للتغير وفق مطالب أفراد الجماعة غير الرسمية.

٢ـ على النقيض لما تنهض عليه علاقات العمل الرسمية على قواعد ولوائح منظمة وتستند إلى الشرعية داخل التنظيم الرسمى ، فإن للتنظيم غيرالرسمى ثقافة فرعية ممثلة بالمعتقدات والمعايير والقيم تعتبر قواعد لسلوك أفراد الجماعة ، وتحدد شروط العضوية وحدود العلاقات مع المستويات التنظيمية الأخرى ومع أعضاء الجماعة ذاتها . ويسعى أفراد الجماعة غير الرسمية للحفاظ على الثقافة الفرعية والاعتزاز بها ، واستخدام الوسائل التى تكفل هذه الحماية وتتخذ أشكالاً من العقاب على كل من يخرج من الأعضاء على هذه الثقافة .

٣ ـ كما يتصف التنظيم الرسمى بأساليب الضبط Control . وتحديداً الواجبات والمسئوليات لكل فرد تبعاً لوضعه الوظيفى فى (الهيراركية) التنظيمية ، وأساليب الثواب والعقاب التى تحكمها القواعد الرسمية المنظمة للعمل ، يتصف التنظيم غير الرسمى بأساليب للضبط وأساليب للثواب والعقاب . فمن نماذج أساليب الثواب ، المدح والثناء فى حالة التزام عضو الجماعة غير الرسمية بمعاييرها وتقاليدها وعدم إفشاء أسرارها . بينما يتخذ العقاب أشكالاً متعددة كالسخرية ، والإهمال لكل من لايحترم معايير الجماعة ويلتزم بها . وقد يصل حد العقاب إلى الضرب والتهديد والنبذ .

٤ ـ يتصف التنظيم غير الرسمى بنمط من الاتصالات يختلف عنه داخل التنظيم الرسمى من حيث الشكل والإتجاهات . فبينما تكون اتجاهات الاتصال رأسية وأفقية داخل التنظيم الرسمى، وتستخدم وسائل متعددة كالمكاتبات والمعلومات المنقولة بالكمبيوتر ، والتليفون ، والاتصال المباشر ، فإن الاتصالات داخل التنظيم غير الرسمى تأخذ أشكالاً خاصة كاللقاءات السرية ، والإشاعات . وأن الشخص الذى يمثل مركز الاتصالات قد يكون هو صاحب المكانة الأعلى الممنوحة له من جماعته . وتتمثل وظائف الإتصال داخل التنظيم غير الرسمى فى السعى لمعرفة كل مايؤثر فى بنائه سلباً أوايجاباً ، كالقرارات الإدارية والخطط والتعليمات الخاصة بالأجور أو ساعات العمل ، أو

إدخال تقنية متطورة على العملية الصناعية . وذلك حتى تستطيع الجماعة غير الرسمية أن تتخذ موقفا أو أسلوبا للتعامل مع هذه القرارات بما لايضر بمصالح أفراد الجماعة . ويكون نشر المعلومة سريعا داخل شبكة الاتصال غيرالرسمية . ويعتبر هذا الأسلوب مفيداً فى تحقيق الترابط والتماسك داخل التنظيم غير الرسمى (سيد الهوارى ، ١٩٩٢ : ٣٢٦ ، على جلبى ، ١٩٩٦ : ٢٧٠_٢٧١) .

وظائف التنظيم غير الرسمى

تتعدد وظائف التنظيم غير الرسمى منها مايدعم وظائف التنظيم الرسمى نحو تحقيق أهداف تنظيم المصنع ، ومنها ماقد يتعارض مع الوظائف الرسمية ويقف التنظيم غير الرسمى حجر عثرة أمام الإدارة الصناعية التى لاتجد مفراً من التعامل معه . وبقدر ماتتصف به الأساليب الإدارية من فعالية وجودة فى مجال التعامل مع التنظيم غير الرسمى يصبح أكثر نفعاً وأقل مقاومة للسلطة الرسمية . ومن أهم وظائف التنظيم غير الرسمى مايلى : (Davis and Newstrom, 1988 : 366)

(١) تحقيق التكامل مع التنظيم الرسمى بمايزيد من الفعالية التنظيمية . ولتوضيح هذه الميزة نقول إن الخطط والسياسات الرسمية تتصف بالجمود ولاتستطيع أن تلبى كل متطلبات التنظيم خاصة فى المواقف التى تتطلب المرونة والتجديد . وفى مثل هذه المواقف يكون من الأفضل استخدام العلاقات غير الرسمية لما تتصف به من تلقائية ومرونة .

(٢) تخفيف الأعباء الإدارية فى حالات التعاون بين التنظيم غير الرسمى والإدارة بما فيه مصلحة تنظيم المصنع وتحقيق أهدافه . ومن ثَمّ تتولد الثقة بين الطرفين مما يدفع الإدارة إلى تفويض بعض سلطاتها وتجنب المركزية فى صنع القرارات ، ويتصف تنظيم المصنع بالديموقراطية والمشاركة بين العاملين فى مجال اتخاذ القرارات وعند اختيار الأسلوب الأمثل لإنجاز العمل .

(٣) استخدام العلاقات غير الرسمية فى تحقيق سياسات الإدارة فى مجالات التخطيط التى يصعب تحقيقها نتيجة قصور فى الخبرة التخطيطية لدى بعض الشخصيات الإدارية . لذلك قد يلجأ أحد المديرين إلى الاستعانة بطريقة غير رسمية ببعض الشخصيات التى يمكن أن تساعده فى التخطيط .

(٤) تحقيق الأمن والاستقرار لجماعات العمل لإحساسهم بالانتماء والأمان مما يؤدى إلى زيادة الإنتاجية للعاملين وانخفاض معدل تركهم العمل أو تغيبهم عنه .

(٥) زيادة التماسك بين العاملين وترابطهم واهتمامهم بقضايا العمل نظراً لأن التنظيم غير الرسمى من خلال قنوات اتصالاته الفعالة والمباشرة ، تمد العاملين بالمعلومات الوافية وبشكل مسبق أحياناً حول التنظيم وشؤون العمل .

(٦) احتواء مشكلات وإحباطات العاملين ، فقد يتخلص الفرد من حدة الضغوط النفسية والاجتماعية الواقعة عليه عندما يتحدث إلى زميل أو صديق له . وهذه الوظيفة الهامة للتنظيم غير الرسمى تزيد من تماسك العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

(٧) مقاومة التغير Resistance to Change بهدف حماية أعضاء التنظيم غير الرسمى . لذلك من سياسات الإدارة الصناعية الناجحة عدم اللجوء إلى أى شكل من أشكال التهديد لكيان هذا التنظيم حتى لاتزداد حدة مقاومته للتغير سواء فى العمليات الإنتاجية أو المستوى التقنى أو فى سياسات الأجور والمكافآت . ويكون دور الإدارة الصناعية موجهاً نحو القضاء على الشائعات التى تشكك فى نوايا الإدارة ومقترحاتها الخاصة بإدخال تعديلات فى بعض الأنشطة التنظيمية . أيضاً يحاول المديرون الاستماع لأفكار ومقترحات قيادات التنظيم غير الرسمى حول القضايا مثار الخلاف أو حول الأساليب المتبعة فى إحداث التغييرات داخل تنظيم المصنع .

(٨) العمل على تحقيق درجة عالية من الانتماء للتنظيم غير الرسمى من جانب أعضائه بحيث يصبح جزءاً هاماً من حياتهم اليومية . ويخلق التنظيم غير الرسمى أسلوباً مميزاً من السلوك يبنى على معايير وتقاليد تلزم الأفراد على الالتزام بها . ومن بين هذه المعايير مايتعارض مع المعايير الرسمية مما يخلق صراعات داخلية للفرد بين الالتزام بالمعايير غير الرسمية (خاصة ما يتعارض منها مع معاييرالتنظيم الرسمى) والالتزام بمتطلبات تنظيم المصنع . (سيد الهوارى ١٩٩٢ : ٣٢٥ ـ ٣٢٦ ;Davis and Newstram, 1988,3) .

منهجية دراسة التنظيم غير الرسمى :

(١) استخدام القياس السوسيومترى Sociometry أو السوسيوجرام Sociogram . ويرجع الفضل الأول إلى مورينو J. L. Moreno فى ابتكار هذه الأداة واستخدامها فى قياس التفاعل الاجتماعى بين أفراد الجماعة . قسم مورينو المشاعر إلى ثلاثة أنواع هى ، مشاعر جاذبة Attractive Feelings ، ومشاعر منفرة أو مثيرة للاشمئزاز Repulsion Feelings ، ومشاعر اللامبالاة Indifference Feelings . ولكى يقيس هذه المشاعر ويحددها طلب من أعضاء الجماعة أن يقوموا بترتيب اختياراتهم للفرد الذى يرغبون فى العمل معه والذى لايرغبون . ومن واقع إجابات المبحوثين ، أعطى مورينو للفرد الذى نال أكثر الاختيارات لصالحه علامة «نجمة» * تميزه كقائد سوسيومترى Sociometric Leader . وفى حالة حصول هذا القائد السوسيومترى على أكثر الاختيارات الدالةعلى علو منزلته فى مجال العلاقات الخاصة بالعمل يكون هو القائد غير الرسمى The informal Leader للجماعة الذى يستطيع أن يحفز أفرادها نحو الفعل . والبديل الثانى فى حالة حصول الفرد على أكثر الأصوات والاختيارات دون أن يحصل على علو المنزلة فى مجال علاقات العمل ، يكون هذا الفرد عادياً كباقى زملائه فى الجماعة ولكنه يتميز بقدرته على خلق مناخ من التعاون وزرع الثقة داخل الجماعة .

(٢) استخدام خريطة لشبكة الاتصالات غير الرسمية Grapvine Chart . تقوم

هذه الأداة على رسم أشكال التفاعل الاجتماعى الواقعى والتلقائى بين الأفراد. وقد توضع هذه الشبكة فوق شبكة العلاقات الرسمية لمعرفة مدى الاختلاف بينهما. وسوف يتضح أن خطوط الاتصالات المختلفة (غير المطابقة) عن خطوط التسلسل الرئاسى تمثل الاتصالات غير الرسمية .

(٣) استخدام الشبكة الإليكترونية للاتصالات غير الرسمية Electronic Grapvine رغم أن شبكة الاتصالات غير الرسمية تقسم بالأحاديث الشفهية وجهاً لوجه فإنها قد تضم اتصالات كتابية إما باستخدام خط اليد أو بالطباعة فى شكل ملحوظة أو تنويه حول موضوع مايهم الجماعة ، إلا أنه قد يستخدم الأليكترونيات الحديثة فى نقل الرسائل التى تظهر على شاشة الحاسبات الأليكترونية . ومن ثَمّ توجد شبكة حديثة من الإتصالات غير الرسمية التى تنقل المعلومة فى ثوانى معدودة. إلا أن هذا النمط الجديد من الشبكات لايعد بديلاً للشبكة التقليدية للاتصالات غير الرسمية التى تقوم على التفاعل المباشر بين الأفراد . وذلك نظراً لعدم شيوع النمط الحديث من الشبكات الإلِيكترونية ولايتوفر لكل فرد فرصة استخدامها فى مجال العمل . كما أن الكثير من العمال يفضل التفاعل الاجتماعى الشخصى والمباشر من خلال الشبكة التقليدية .

ولايحقق استخدام شبكة الاتصالات غير الرسمية كأداة منهجية الدقة المطلوبة فى جمع المعلومات حول التفاعل بين أفراد الجماعة غير الرسمية . لأن مايمكن حصره من إتصالات لايمثل سوى جزءاً وليس كل الاتصالات . وتتباين درجة الدقة بتباين الأشكال الواقعية لشبكة الإتصالات غير الرسمية التى تتخذ إما الشكل العنقودى Cluster grapvine ، الشكل العشوائى ، أو شكل محادثات يومية (Davis and Newstrom, 1988, 369-374) .

(٤) أسلوب الملاحظة لجمع البيانات المتعلقة بسلوك الأفراد وأسلوب المحادثة بينهم والألفاظ كثيرة التردد فى الاستخدام بينهم ، وطرق التعامل مع الرؤساء وبين الأفراد بعضهم البعض ، مدى التزامهم بالقواعد الرسمية ، وتصرفهم مع الأشخاص الجدد الذين تم تعيينهم .

يساعد هذا الأسلوب الباحث فى التعرف على الواقع الفعلى للتفاعل والسلوك الاجتماعى ، ويستخدم الباحث أسلوب الملاحظة بالمشاركة بأن يشارك المبحوثين مايقومون به من نشاطات ويسعى لتحقيق تجاوبه الكامل مع أفراد الجماعة وتقاليدهم ومعاييرهم دون أن يكشف عن هويته الوظيفية الحقيقية .

العوامل المؤثرة على اتجاهات العاملين فى المصنع : تتأثر إتجاهات العاملين فى المصنع بالإعتبارات الآتية :

١ ـ الاعتبارات المالية Financial Consideration

تُعتبر الأجور والحوافز سمات هامة يتوقف عليها حكم العمال على مايقومون به من أعمال . فإن كانت الأجور والحوافز مرضيه للعامل استحسن عمله واعتبره جيداً والعكس صحيح . ويوجد توقع عام يربط بين الأجر المدفوع والتقييم الاجتماعى للعمل ، بحيث أصبح من المستحيل أن نفصل بين معدل الأجور والهيبة The prestige التى يضيفها العمل على من يقوم به .

ومع ظهور نظام المصنع الحديث أصبحت الأجور وسيلة لتفسير العمل البشرى وتقديره . وإذا كانت الأجور تمثل المصدر الأساسى للدخل عند العمال وعليها تتوقف قدرته على إشباع احتياجاته ورفع مستوى معيشته تصبح الأجور والحوافز مؤثرات هامة جداً على سلوك العمال والمشرفين سواء بسواء كما تدل على مشكلات إدارة المصنع . وشهدت العلاقة بين العمال والإدارة أو أصحاب العمل مشكلات وصراعات منذ نشأة المصنع فى ظل الرأسمالية الغربية . لذا إهتم علماء الاجتماع الصناعى بدراسة العلاقة بين الأجور وأوضاع العاملين الوظيفية داخل التنظيم الاجتماعى للمصنع (The New Encyclopedia Britannica 1973-1974 : 51) . وتتباين المشكلات الاجتماعية للحوافز وقدرتها فى التشجيع على العمل عند الفرد عنها لدى الجماعة أو على مستوى المصنع . وكقاعدة نقول إنه كلما كانت الوحدة الاجتماعية التى يغطيها نظام الحوافز أكبر ، تصبح مشكلات الإدارة لهذا النظام أيسر وأبسط . وكلما كان نظام الحوافز مرتبطاً بأداء نظام المصنع ككل يكون الإنجاز أفضل لاسيما حين تشترك الإدارة مع المشرفين والعمال فى مناقشة وسائل تحسين الأداء .

المشكلات الاجتماعية المرتبطة بالحوافز ومنها : تباين نظام الحوافز بين فرد وآخر أو بين قسم وأخر بسبب إدخال تغييرات سواء فى تقنية العمل أو فى المكانة النسبية بين إدارة وأخرى وفق مقتضيات التسويق أو تغيير النشاط الرئيسى للمصنع .

٢ـ الاعتبارات التقنية

لايرى علماء الاجتماع الصناعى أن زيادة الأجور وتطوير نظام الحوافز كافيان وحدهما لزيادة إنتاجية العامل وتحسين أدائه . إذ يوجد الكثير من العمال ينتظمون فى مواقع عملهم ويؤدون ما يُطلب منهم بكفاءة دون إشراف مباشر عليهم أو رقابة من المشرفين . كما أن العمال قد لايتأثرون بالتغييرات التقنية التى يتم إدخالها على الآلات أو فى تنظيم العمل Work organization . من جهة أخرى قد تؤثر التغييرات التقنية على أدائه للعمل وإنتاجيته وإحساسه بالملل والاغتراب النفسى والاجتماعى فى موقع العمل . وتكشف نتائج الدراسات الميدانية الكثيرة التى أجريت على صناعة السيارات عمايشعر به العمال على خطوط التجميع Assembly lines من إغتراب وملل بسبب رتابة العمل وتقسيمه إلى أنشطة جزئية متتابعة لاتتطلب مستوى مهارى مرتفع وتكرارقيام العمال بالنشاط ذاته يومياً . وكان الإحساس بالاغتراب واضحاً فى خطوط إنتاج السيارات التى استخدمت فى بداية الصناعة آلات تقليدية تعمل بالسيور الجلدية فى نقل القطع التى يتم تجميعها من محطة إلى أخرى أو من موقع عامل إلى آخر على خط التجميع . وحديثاً قل الإحساس بالإغتراب والملل باستخدام تقنية راقية فى خطوط تجميع السيارات (The New Encyclopedia Britannica, 1973-1974 : 52) . وتتباين درجة إحساس العامل بالرضا . والإنتماء للعمل من صناعة إلى أخرى ووفق الاعتبارات التقنية .

إلى جانب الإعتبارات التقنية توجد اعتبارات أخرى تشكل العلاقة بين الفرد والآلة وردود الفعل لديه داخل نظام المصنع . وتتباين وجهات نظر علماء الاجتماع الصناعى حول هذه العلاقة . إذ يشير جولد ثورب Goldthorpe (١٩٦٦) إلى ميل الكثير من الباحثين لتبسيط مشكلة استجابة العمال للضغوط والقيود

المصاحبة للتقنية المستخدمة فى خطوط التجميع الإنتاجية . ويبررون زعمهم هذا بالأسباب التى تدفع العامل وتوجهاته فى العمل والتى تحتل مكاناً وسطاً بين الخصائص الموضوعية لحالة العمل ، وكل من الخبرة الفعلية للعامل وردود أفعاله نحو وضعية العمل .

من جهة أخرى ، يشير فريق من الباحثين إلى أن ردود الفعل الاجتماعى لتقسيم العمل المتصف بالملل والرتابة ، تحددها ثقافة العاملين (العادات والقيم) وعمليات تنشئتهم الاجتماعية فضلاً عن عوامل أخرى ترتبط بالمكونات الداخلية لعملية الإنتاج ذاتها مثل بيئة العمل وثقافته ، والمكافآت ، والعلاقات الاجتماعية فى موقع العمل . وإذا قلنا أن حصول العامل على فرصة عمل وأجر وحوافز تحقق له الرضا فإنه قد يسعى للتكيف مع المشكلات الاجتماعية المصاحبة للتغيرات التقنية ويحاول تجاهلها أو إنكار وجودها أحيانا . وقد يلجأ الفرد فى تحقيق تكيفه السلبى مع هذه المشكلات باتباع واحدة أو أكثر من الآليات الأساسية الآتية للتكيف السلبى : (Hirszowicz, 1981, 38)

(أ) إذا كان الأجر الذى يتقاضاه العامل عالياً يحقق له اشباعاته النفسية والاجتماعية فقد يساعده هذا على التغلب على إحساسه بالاغتراب والملل . أما فى حالة انخفاض دخل العامل ، فقد يلجأ إلى بعض الآليات الإيجابية للتكيف . كأن يشارك بعض زملاء العمل فى تكوين الشلل والسلوك غير الرسمى لإفراغ مايعانيه من إحباطات كالضحك أو تبادل النكات مع الزملاء أو إيجاد دور فعال له بين أقرانه فى العمل .

(ب) ان يصرف العامل معظم اهتماماته نحو علاقات الجماعة Group relations وتنمية روابط ذات قيمة ومعنى مع أعضاء الجماعة.

(جـ) أن يكون رد فعل العامل متمثلاً فى الانسحاب الكُلى من نسق العمل إما بالتغيب Absenteeism أو ودوران العمل Turnover متكرر الحدوث .

٢ـ الاعتبارات التنظيمية

إن رضا الفرد عن ظروف عمله لاتحدده الاعتبارات التقنية وخصائص مايقوم به من عمل فقط ، بل برؤيته المستقبلية لوضعه الوظيفى ومايحقق له العمل من ترقّى Promotion إلى مستويات وظيفية أعلى واكتساب مكانة وظيفية ينعكس أثرها على مكانته داخل المجتمع . وتنقسم الوظائف داخل البنية التنظيمية للمصنع إلى :ـ وظائف مغلقة لاتسمح بالحراك Dead-end jobs، ووظائف تتصف بالحراك Mobile jobs . فالوظائف المتساوية فى الأجر يختلف مدى تأثيرها فى إحساس العامل بالرضا وفقاً لنوعيتها حراكية أم مغلقة لاتسمح بالحراك الوظيفى . والمعروف أن التنظيمات الصناعية تتباين فيما بينها من حيث نوعية البنية الوظيفية وديناميات الحراك داخلها .

أيضاً تؤثر بنية العمل Structure of jobs على إحساس العامل بالرضا عن العمل الذى يقوم به. وتتباين هذه الأبنية بين الأقسام المختلفة داخل نظام المصنع. وأشار ليونارد سيلز Leonard Sayles إلى أن اتصاف العمل بالتجانس Homogenity فيما يختص بالأداء ، ومستوى المهارة ، ونظام الأجور ، وظروف العمل ، سوف يجعل العمال أكثر اتحادا وترابطا فى ممارسة ضغوطهم على الإدارة لتحسين ظروف عملهم . على النقيض يكون موقف العمال فى الأعمال التى لاتتصف بالتجانس . من ثم يمكن تصور إحساس العامل بالرضا على شكل متصل a continuum يكون طرفه الأول ممثلا لأعلى درجات الإحساس بالرضا بينما يكون طرفه الثانى أقل درجات الإحساس بالرضا . وبين الطرفين تتفاوت درجة الإحساس بالرضا وفق درجة التجانس فى أوضاع العمل على مستوى التنظيم (The New Encyclopedia Britannica, 1973-1974, 52-53)

مداخل دراسة التنظيم الاجتماعى للمصنع الحديث :

من الثابت لدى علماء الاجتماع الصناعى أن المصنع الحديث منذ نشأته كان أول شكل من الأشكال التنظيمية خضوعا للبحث والدراسة. وكانت دراسة تنظيم المصنع من خلال مداخل فكرية متباينة الأساس التى انطلقت منه ـ فيما بعد ـ اهتمامات علماء الاجتماع خاصة نحو دراسة التنظيمات غير الصناعية فى

مختلف مجالات النشاط الإنسانى (الاقتصادى ، الخدمى ، التطوعى) . وأدى ذلك إلى تطور نظريات التنظيم وظهور الكثير منها ومحاولة استخدامها فى دراسة التنظيم الاجتماعى للمصنع فى ظل التغيرات العالمية وتدويل عملية التصنيع .

من المنظور التحليلى ، يمكن تقسيم الاتجاهات النظرية فى دراسة التنظيم الاجتماعى للمصنع إلى مجموعتين : تشمل المجموعة الأولى الاتجاهات النظرية خلال الفترة الزمنية التى تبدأ من أوائل القرن العشرين حتى الستينيات . وتشمل المجموعة الثانية الاتجاهات النظرية الحالية التى انطلقت بشكل تكاملى من اتجاهات المجموعة الأولى ، خلال الفترة من الستينيات حتى نهاية القرن العشرين الميلادى . ونقصد من استخدامنا لعبارة الاتجاهات النظرية فى دراسة التنظيم الاجتماعى للمصنع ، تبسيط المناقشة بوضع جميع النظريات والنماذج Models المتفقة فى الرؤية التحليلية للتنظيم تحت مظلة اتجاه فكرى واحد ، رغم الاختلافات بين النظريات والنماذج من حيث مداخلها ومستويات تحليلاتها حول القضية الواحدة التى يهتمون بها .

مما يجدر التأكيد عليه ، أن الاتجاهات الفكرية خلال مراحل تطورها كان يحل أحدها مكان الآخر . ويمكن حصر الاتجاهات الفكرية الرئيسية التى شهدها القرن العشرون الميلادى فى دراسة التنظيم الاجتماعى (للمصنع) فى ثلاثة اتجاهات هى :

(١) التنظيمات كأنساق رشيده Organizations as rational systems .

(٢) التنظيمات كأنساق طبيعية Organizations as natural systems .

(٣) التنظيمات كأنساق مفتوحة Organizations as open systems .

١ـ التنظيم الاجتماعى للمصنع كنسق رشيد :

يصف هذا الاتجاه التنظيم بأنه آلة جيدة التصميم تتألف من مكونات ترتبط فيما بينها لإنجاز غاية واحدة . وبالكيفية الوظيفية التى تحقق له أعلى مستوى من الكفاءة . ويعتبر التنظيم أداة يتم تصميمها لإنجاز أهداف محددة . وتنهض البنية المعيارية للتنظيم على تحديد الأهداف والرسمية للقواعد والأدوار . بمعنى آخر ، تستمد جميع التصرفات والسلوكيات داخل البنية التنظيمية منطقها وشرعيتها من

خلال قواعد مكتوبة صادرة ممن لهم الحق القانونى فى إصدارها مع إلزام الآخرين بالامتثال لأوامرهم واطاعتهم فى موضوعية تنأى تماماً عن المسائل الشخصية . (سيد الهوارى، ١٩٩٢ : ١٩٨) .

يعرّف علماء هذا الإتجاه الأهداف المحددة بالأهداف التى توجه القرارات الرسمية نحو كيفية تصميم بنية التنظيم ذاتها . كما تحدد الأهداف المهام التى يجب أداءها ونوعيـــة الأفراد (العمالة التنظيمية) المفـــترض إلحاقها بالعمل ، وكيفية إحلال الموارد بين المشاركين . وبقدر ماتتصـــف به الأهـــداف من تشتت ، يكون من الصعـــوبة بمكان تصميم بناءات تنظيمية لهذه الأهداف .

من خلال إسهامات النظريات والنماذج التى تؤلف فى جملتها هذا الاتجاه الفكرى ، تتردد بعض المصطلحات شائعة الاستخدام ورغم الاختلاف فى صياغتها إلا أنها تصف هذا الإتجاه فى رؤتين للبنية التنظيمية . ومن المصطلحات الشائعة فى أدبيات علم الاجتماع الصناعى ، مصطلح «التنظيم الرسمى للمصنع The Formal organization ، النمـــوذج الآلى The Mechanical model ، والتنظيم البيروقراطى The Bureaucaratic Organization .

ينهض الإتجاه الفكرى الأول على أربعة مداخل ونماذج نظرية هامة تختلف فيما بينها فى مجالات التحليل وأساليب المعالجة النظرية رغم اتفاقها من حيث التركيز على البنية المعيارية للتنظيم ، والنقابات . والمداخل الأربعة هى :

١ـ نظرية الإدارة العلمـــية عند فـــردريك تيلور Taylors Scientific management .

٢ـ النظرية الإدارية التى قدمها هنرى فايول Fayol's administrative theory .

٣ـ نظرية البيـــروقـــراطية عند مـــاكس فـــيـــبـــر Weber's theory of bureaucracy theory .

٤ـ نظرية هربرت ســـيـــمـــون للسلوك الإدارى Simon's theory of administrative behavior .

ظهرت الإسهامات النظرية الأربعة خلال فترات زمنية متلاحقة ينتقد بعضها البعض ويتخذ كل منها مدخل نظريا نوعيا فى تحليلاته ومناقشاته . فبينما دارت مناقشات فيبر ، وفايول حول المستوى البنائى The Structural Level ، كانت مناقشات كل من سيمون ، وتيلور عند مستوى التحليل الإجتماعى النفسى The Social Psychological Level .

ونوجز فيما يلى جوهر كل نظرية من النظريات الأربع . (*)

أ ـ نظرية الإدارة العلمية :

كان تيلور (١٩١١) برجماتيا بشكل واضح فى أفكاره التى نهضت عليها الإدارة العلمية وتبناها من بعده الكثير من العلماء والباحثين مثل فرنك ، وليليان جيلبيرث Frank and Lilian Gilberth ، هنرى جانت H. Gantt وشارلز بيدو Ch. Bedeaux .

ينهض جوهر نظرية الإدارة العلمية على امكانية التحليل العلمى للمهام التى يقوم بها كل فرد من العمال بهدف اكتشاف الوسائل أو الطرق الإنتاجية التى تحقق أقصى مخرجات Maximum Outputs بأقل مدخلات Inputs للطاقة والموارد المستخدمة فى العملية الإنتاجية . لذا لزم التركيز على تحليل مايقوم به كل عامل من مهام . وأن تطبيق أساليب العقلية الرشيدة على مستوى الفرد سيؤدى إلى إحداث تغيرات فى البنية الكلية لترتيبات العمل Work arrangements . بمعنى أن يكون تخطيط العمل Work planning مسئولية إدارة المصنع ، ويختلف عن أداء العمل Work Performance الذى يجب أن يبدأ بما يقوم به كل عامل من مهام ، وطرق العمل التى يستخدمها المشرفون على العمل .

ب ـ نظرية الإدارة (فايول) :

قامت نظرية فايول على رؤية أقل برجماتية عن رؤية تيلور . وتعتبر نظريته وصفية فى مضمونها تهدف إلى مساعدة المديرين فى تصميم التنظيمات التى يديرونها . وتقوم نظرية فايول على معنى الإدارة وكيف يمكن استخلاص

(*) لمزيد من التفصيلات حول النظريات الأربع انظر مؤلفنا : دراسات في علم الاجتماع التنظيمي مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

أسس إدارية يستخدمها المديرون كأطر أو كخطوط عريضة فى تحقيق العقلية الرشيدة للأنشطة التنظيمية . ومعنى الإدارة عند فايول القدرة على التنبؤ والتخطيط والتنظيم وصنع القرار والتنسيق والمراقبة . (عبد الهادى الجوهرى ١٩٨٣ ، ١٠) .

جـ - نظرية فيبر البيروقراطية :

كان ماكس فيبر أقل اهتماماً باكتشاف الوسائل البرجماتيه أو غير البرجماتية لتحسين التنظيمات . وتركز اهتمام فيبر باستخلاص وتطوير نموذج وصفى لخصائص البناءات البيروقراطية الجديدة . وافترض فيبر أن النموذج المثالى للبيروقراطية يعد الأوحد والأكفأ فى دراسة التنظيمات الكبيرة المركبة . من ذلك قامت الفكرة المحورية لنظرية البيروقراطية على اعتبار الشكل البيروقراطى أكثر الأنواع عقلية ورشدا فى مختلف النواحى الرسمية والفنية . لأنه ينهض على استخدام العلم فى ممارسة الرقابة وتحقيق السيطرة على الأفراد فى الأعمال الكبيرة والوصول إلى أعلى درجات الفعالية. فى مختلف مجالات الأنشطة الحكومية والخاصة وداخل أى نظام سياسى اشتراكى أو رأسمالى . (عبد الباسط حسن ، ١٩٨٢ ، ١٥٢) .

د - نظرية هربرت سيمون للسلوك الإدارى .

انطلقت الفكرة المحورية فى نظرية سيمون للسلوك الإدارى من حصيلة تأثره بأفكار تيلور ، وفيبر (خاصة المناقشات حول نماذج السلطة) ، وأفكار مدرسة العلاقات الإنسانية فى الصناعة ، وإسهامات علماء السياسة والاقتصاد .

تتمثل الفكرة المحورية فى محاولة التعرف على الكيفية التى تتعامل بها مئات بل ألوف من القرارات والأفعال الفردية من أجل خدمة أهداف مركبة . وأن السلوك الجماعى العقلى الرشيد ، والهادف يستلزم مساندة فعلية من إطار العمل التنظيمى Organizational framework . بمعنى أوضح ، يرى سيمون أن الأفراد داخل التنظيم كالدواب فى اتصافها بالسلبية فى بادىء الأمر . إذ يكون لديها القدرة على العمل تقبل الأوامر والتوجيهات دون أن يكون لديهم المبادأة . بالعمل لذلك كان من الضرورى تشجيعهم وتحفيزهم للانخراط فى نسق السلوك التنظيمى.

(سيد الهوارى ١٩٩٢ : ٣٢٢) .

٢ـ الاتجاه الفكري الثاني : التنظيمات كأنساق طبيعية

رغم أن اتجاه الأنساق الطبيعية تطور بشكل كبير من خلال حصيلة الإنتقادات العديدة لاتجاه العقلية الرشيدة وعدم ملائمته بشكل كامل لدراسة البنية التنظيمية ، ظهر الإتجاه الثانى الذى يهتم بالجانب الإنسانى والتفاعلات الداخلية للبنية التنظيمية . ولايعتبر الإتجاه الفكرى للتنظيمات كأنساق طبيعية مجرد حصيلة انتقادات بل يندرج تحت هذا الاتجاه عدد كبير من المدارس الفكرية والمداخل النظرية .

ينهض هذا الاتجاه الفكرى على فكرة أساسية فحواها أن المصنع نسق عضوى An Organic System يمتلك دوافع قوية للإستمرار والمحافظة على تواجده كنسق . ويعتبر نمو الأبنية غير الرسمية ، والثقافات المميزة للنسق هام وأساس لبقائه واستمراريته . وأنه من خلال التفاعل والعلاقات بين الأفراد الذين يجمعهم مكان واحد تتطور مصالحهم الخاصة وتنمو الأبنية غير الرسمية . ويسهم التجمع البشرى بهذه الكيفية ، فى أن يشترك الأفراد ـ بدافع المصلحة المشتركة ـ فى المحافظة على بقاء النسق . وتظهر الأبنية غير الرسمية نتيجة وجود مصالح شخصية واهتمامات متبادلة بين الأفراد . ويتحدد وجود البنية غير الرسمية بأربعة عوامل أساسية هى : المكان ، الوظيفة ، المصلحة الخاصة ، والقضية المشتركة . (Gardner & Moore, 1964:91) .

مما يذكر أن فكر النموذج الطبيعى لايتجاهل النموذج العقلى الرشيد للبنية التنظيمية . لذلك فإن الأهداف التنظيمية تصبح أكثر تعقيداً نظراً لأنها تتعلق بدينامية التفاعل بين الأفراد وسلوكياتهم . من ثَمّ الاهتمام بدراسة العلاقات المركبة بين الأبنية المعيارية (العقلية الرشيدة) والأبنية السلوكية للتنظيمات .

أبرز النظريات والنماذج في دراسة التنظيم كنسق طبيعي

ينطوى الاتجاه الفكرى الثانى على مدارس فكرية ونظريات (أو نماذج نظرية) تتفق فى الفكرة الأساسية للنسق الطبيعى إلا أنها تختلف فيما بينها من حيث مداخل الدراسة والمستوى التحليلى . ويمكن تصنيف هذه النظريات إلى



مـجـموعـتين : تضم المجـموعـة الأولى المدارس الفكرية والنظريات التى تناولت التنظيم كنسق مـغلق As a Closed System . نموذج التـون مـايو ، ومـدرسـة العلاقات الإنسانيـة . بينما تذهب المدارس الفكرية والنماذج النظرية فى المجموعة الثانية إلى دراسة البنية التنظيمية كنسق إجتماعى مفتوح As an open System بمعنى وجود علاقة تبادلية مؤثرة بين التنظيم والبيئة الخارجية التى تحيط به . وتضم المجـموعـة الثـانيـة نموذج فيليب سيلزنيك Ph. Selznick ، وإلـى حـد ما نظريــةكل من شسـتر بـرنارد Ch.Bernard ، وتالكوت بارسونز T.Parsons (*)

٣ ـ الاتجاه الفكري الثالث : التنظيمات كأنساق مفتوحة

ظهر هذا الاتجاه الفكرى عقب الحرب العالمية الثانية رغم امتداد جذوره الأساسية إلى ماقبلها . وعندماسفرت الحركة الفكرية فى مجال دراسة التنظيمات كأنساق مفتوحة عن مجالات جديدة للدراسة كالسبرنطيقا Cibernetics نظرية المعلومـات The Information theory ، ونماذج تطبيـقيـة حـديثـة مـثل هندسـة الأنســاق Systems engineering ، وبـحــوث الـعــمليــات The Operation research . ومن خلال التداخل بين العلوم المتخصصة ، ظهر هذا الاتجاه الفكرى ليقدم لنا رؤية مختلفة عن الاتجاهين السابقين حول مفهوم التنظيم وخصائصه الأساسية وعملياته.

تتمثل الفكرة المحورية لهذا الإتجاه فى وصف التنظيم كنسق اجـتمـاعى يتصف بدينامية عـالية فى العلاقات بين مكوناته الفرعية بحيث أن سلوك أى مكون يعـتمـد بشكل أساسى على ظروف المكون الآخـر . كما تتـفـاوت درجـة الاعتمادية بين المكونات فلاتكون متماثلة . كما تتباين درجة استجابة المكون الفرعى للحالة التى يكون عليها الآخر داخل النسق الذى يرتبط بدوره بعلاقة دينامية متغيرة مع البيئة الخارجية المحيطة به . ونتيجة لدينامية العلاقات البينية بين المكونات يتصف النسق بمرونة خاصة عند مستوى عملياته الإنتاجية التى يؤديها ، وتؤثر فيها العلاقات المتبادلة بين النسق والبيئة الخارجية . ويؤدى النسق

(*) عرضنا تفصيلا لهذه النظريات في مؤلفنا «دراسات في علم الاجتماع التنظيمي مكتبة الانجلو ، القاهرة ، ١٩٩٤ .
انظر أيضاً السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، الطبعة الثانية ، دار المعارف القاهرة ١٩٨١ .



وظائفه عند مستويات عالية من التعقيد مع قدر على المحافظة على بقائه ذاتياً من خلال تغذيته بالموارد اللازمة له من البيئة الخارجية . ومن أشكال دينامية النسق حدوث تغييرات تلقائية فى ترتيب عناصره الداخلية ، وحدوث حالة من عدم الانتظام بينها . وتتوافق العناصرفى البنية الداخلية للنسق تبعاً لقدرته على التعامل مع نوعية الموارد التى يستوردها من البيئة الخارجية . فمثلاً إذا كان مايستورده النسق من موارد خارجية على درجة عالية من التعقيد فى حين مايتم انتاجه بسيطا فى نوعيته ومكوناته ، تحدث تغييرات تلقائية فى البنية الداخلية لمكونات هذا النسق بما يحقق له الإستمرارية وتحقيق أهدافه . ويجئ التحول التلقائى استجابة لمؤثرات خارجية عن النسق . من ثَمّ يعد هذا التحول طاقة مبذولة من جانب النسق دون فعل ظاهر . وتعرف هذه الطاقة اصطلاحا فى علم الديناميكا الحرارية بالطاقة التى لاتسفر عن جهد مبذول ظاهر. وتميز هذه السمة الأساسية النسق الاجتماعى المفتوح عن كل من النسق الآلى (الاتجاه الأول)، والنسق العضوى (الاتجاه الثانى) .

أهم النظريات والنماذج فى الاتجاه الفكرى الثالث :

ينهض الاتجاه الفكرى فى رؤيته للتنظيم كنسق اجتماعى مفتوح على عدد من النظريات والنماذج من أهمها الآتى :

١ ـ مدخل تصميم الأنساق

٢ ـ النظرية التوفيقية

٣ ـ نموذج فايك للتنظيم Weick's Model of Organizing

الاتجاهات الحديثة فى دراسة التنظيم :

انطلاقاً من الأفكار الأساسية التى تنهض عليها الاتجاهات الثلاثة الرئيسية التى ناقشناها بإيجاز فيما سبق ؛ ظهرت بعد الستينيات اتجاهات حديثة تقوم على التوفيق بين إتجاه وآخر من الإتجاهات الثلاث الرئيسية . واستخلاص نماذج فكرية يمكنها تفسير دينامية العلاقات بين التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والفنية للبيئة الخارجية على العمليات الداخلية للتنظيم كنسق إجتماعى . أى

ظهرت نماذج تركيبية Synthetic paradigms تنهض على أفكار أكثر من اتجاه . من خلال ابتكار الباحثين لمايمكن أن نسميه المصفوفه الرياضية matrix . تكون مكوناتها أفكار الاتجاهات الفكرية الثلاثة الأساسية . وقد تم استخلاص النماذج الحديثة الآتية :

١ ـ نماذج النسق الرشيد المغلق Closed Rational System Models

٢ ـ نماذج النسق الطبيعى المغلق Closed Natural System Models

٣ ـ نماذج النسق الرشيد المفتوح Open Rational System Models

٤ ـ نماذج النسق الطبيعى المفتوح Open Natural System Models

إذا كانت الاتجاهات الثلاثة الأساسية تمثل ثلاثة نماذج متناقضة فيما بينها فى دراسة التنظيم ، فإن الربط بين أفكار هذه النماذج فى شكل أربعة نماذج تتصف بدرجة أعلى من التعقيد مع قابليتها للتطبيق عند مستويات تحليلية متباينة قد أفسح مجالاً لأهمية التحليل الأيكولوجى للتنظيمات .

مما يذكر حول أهمية الإتجاهات النظرية وتطورها فى دراسة التنظيم أن نماذج النسق الرشيد المفتوح كانت هى الأكثر شيوعا فى تفسير البنية التنظيمية والسلوك التنظيمى خلال السيتينات. ومن أبرز الإسهامات فى هذه النماذج نظرية مارش وسيمون March and Simon فى التحليل الإجتماعى النفسى للسلوك التنظيمى ، وإسهام النظرية التوفيقية ، والتحليلات على مستوى البنية التنظيمية التى قدمتها الدراسات المقارنة العديدة.

خلال عقد الثمانينيات ، تراجع الإهتمام العلمى بنماذج النسق الرشيد المفتوح لما واجهه من انتقادات ونقاط ضعف فى محاولة تفسير التأثير القوى من جانب العوامل الخارجية السياسية والاقتصادية والتقنية والاجتماعية على عمليات التنظيم وبنيته الداخلية كنسق مفتوح . وازداد إهتمام الباحثين بنماذج النسق الطبيعى المفتوح التى تعد أنسب النماذج ملاءمة للتغييرات العالمية الراهنة وتأثيراتها المركبة على المؤسسات الاقتصادية الصناعية وغير الصناعية .وظهر دور علماء المدرسة الأوربية خاصة فى مجال دراسة التنظيمات كأنساق طبيعية

مفتوحة . ومن أبرز نماذج هذه الأنساق ، ماقدمه كل من فايك Weick ، شتراوس Straus ، ثم مارش . واهتمت التحليلات أكثر بالمستويات الاجتماعية الفنية أو مايعرف بالنماذج الاجتماعية الفنية والنماذج التوفيقية الاستراتيجية .

دراسة ملفيل دالتون : الصراع بين التنظيمين الهيئة والخطي

(٢) **هدف الدراسة** : هدفت دراسة دلتون (*) إلى دراسة علاقات القوة Power relationship داخل المستويات الإدارية لتنظيم المصنع وتأثير هذه العلاقات على تحقيق الأهداف التنظيمية .

(٣) **مجال الدراسة** : أجريت الدراسة على ثلاثة مصانع ترتبط فيما بينها فى إنتاج سلعة صناعية محددة . وتفاوتت المصانع الثلاثة فيما بينها من حيث حجم العمالة التى تراوحت مابين ٤٥٠٠ حتى عشرين فرد . كما تراوح حجم عمالة ذوى الياقات البيضاء للمصانع الثلاثة مابين ٢٠٠ حتى ١٠٠٠ موظف إدارى .

(١) **أهمية الدراسة** :

أكاديميا ، اهتم دلتون بدراسة ثلاث قضايا هامة فى مجال علم الاجتماع الصناعى داخل المصانع الثلاثة . والقضايا الثلاث هى : (١) سلوك العمال وحوافز الأجور . (٢) العلاقات غير الرسمية بين النقابة والإدارة . (٣) مجالات الصراع داخل تنظيم المصنع . حيث اهتم دلتون بدراسة (أ) الصراعات فى علاقات القوة بين الإدارات والأقسام بما يحفظ انخفاض تكلفة الإنتاج ومايضمن التقرب إلى الإدارة العليا .

(ب) التأثير المضطرب لعدد كبير من الشخصيات الإدارية الباحثين عن زيادة مكانتهم الوظيفية عبر التسلسل الرئاسى للسلطة داخل تنظيم المصنع . واهتمام دلتون فى هذا المحور بدراسة الصراع بين أفراد التنظيمين الهيئة والخطى، يعتبر من أهم الاسهامات الرائدة فى هذا المجال للإعتبارات الآتية :

(*) هو عالم اجتماع صناعي أمريكي نال درجة فلسفة العلوم (الدكتوراة) من جامعة شيكاغو عام ١٩٤٩ . وكان الصراع بين الهيئة والخطي محوراً أساسياً في أطروحة الدكتوراة التي قدمها بعنوان دراسة التنظيم غير الرسمي بين المديرين في إحدي المصانع A Study of Informal Organization Among The Managers of An Industrial Plant.

(١) اهتمام دلتون بدراسة علاقات القوة على المستويات الأفقية بين المديرين ونظرائهم من المهنيين المتخصصين Professionals عند كل مستوى ، إضافة لدراسة هذه العلاقات على المستوى الرأسى . أى بين كل مدير أو مهنى متخصص والمرءوسين التابعين لها عبر المستويات الإدارية المختلفة داخل التنظيم الرسمى لكل مصنع من المصانع الثلاثة قيد الدراسة .

من هذا يمكن القول إن دراسة دلتون أضافت بعداً جديداً للمناقشات حول نموذج فيبر للبيروقراطية تمثل فى تركيزها على جوانب الضعف فى مجال العلاقة المتبادلة بين السلطة والخبراء الفنيين (Faunce, 1967:131) .

(٢) اهتمام دلتون بعلاقات السلطة على المستويين ، الرأسى والأفقى ، كشف عن أنماط متنوعة من (الشلل) Cliques على المستويين داخل الفئة الإدارية (Collins, 1976,39). وابرزت كيف أن ممارسة السلطة تعتمد فى أغلب الأحوال على معلومات واتصالات غير رسمية لضمان فعاليتها وسيطرتها على المرءوسين .

(٣) اقتحام مجال الإدارة ودراسة علاقات القوة داخلها كما فعل دلتون يعد أول محاولة اجتماعية تنقل الاهتمام من مجال دراسة الطبقة العاملة إلى مجال الإدارة التنظيمية . حيث سبقت دراسة دلتون دراسات قليلة العدد أغلبها فى مجال الإدارة وركزت اهتماماتها على البنية الإدارية من منظور مدرسة الإدارة الكلاسيكية (Parker et al 1967:95) .

المنطلق النظرى للدراسة : ينهض الإطار التصورى للدراسة على محوريين أساسيين هما (١) محور السلوك ويبدو تأثر دلتون واضحاً بأفكار بيك Bakke E. W (١٩٥٠) حول السلوك التنظيمى من خلال ما تعكسه توجهات كل من التنظيم والفرد . إذ يسعى التنظيم لإكساب إفراده والعاملين بداخله السلوكيات الرسمية التى تحقق الأهداف التنظيمية. فى حين يسعى الأفراد على اختلاف المستويات التنظيمية إلى تحقيق أهدافهم الخاصة كالمكانة والحراك الوظيفى .

(٢) محور علاقات وبناءات السلطة الرسمية ، ويبدو واضحاً تأثر دلتون بأفكار ماكس فيبر حول علاقات وبناءات السلطة التنظيمية وما يرتبط بها من



مشكلات أهمها مشكلة الخبير الفنى (وفق تعبير فيبر) ومشكلة تقسيم العمل . وقد ركز دلتون على المشكلة الثانية من خلال دراسته للصراع بين تنظيمى الخطى والهيئة (Azumi and Hage, 1972,225 Line and staff organizations) .

ولعل إهتمام دلتون بدراسة الصراع بين أفرد التنظيمين الخطى والهيئة رجع إلى منهجة المتميز ومعايشته الممتدة لسنوات للعاملين داخل المصانع الثلاثة فى جميع المستويات الإدارية المختلفة وعلى مستوى العمال فى مواقع الإنتاج . واستطاع من خلال ملاحظاته جمع كم كبير من البيانات من بيانات كان من أهمها ارتفاع معدل دوران العمل Turn over بين أفراد الهيئة خاصة حيث سجل ضعف أو أربعة امثال معدله العادى داخل المصانع الثلاثة خلال الفترة مابين عامى ١٩٤٤ ـ ١٩٥٠ .

منهجية الدراسة :

قامت المنهجية على الدراسة المتعمقة للعلاقات بين أفراد تنظيمى الخطى والهيئة ومجالات تنظيمية أخرى داخل المصانع الثلاثة باستخدام أسلوب الملاحظة بالمشاركة . حيث عايش دلتون أفراد التنظيمات الثلاثة . فانخرط فى فئة العمال ومارس معهم العمل كفرد منهم ثم مارس العمل فى مختلف المستويات الإدارية حتى يتمكن من تدوين ملاحظاته بدقة أولاً بأول حول طبيعة العلاقات اليومية فى العمل دون الوقوع فى تحيزات خاصة بجمع البيانات .

نتائج الدراسة :

أسفرت دراسة الصراع بين أفراد التنظيمين الخطى والهيئة عن النتائج الهامة التالية :

(١) إن أفراد الهيئة والخطى دون تمييز يبحثون عن تحقيق أهدافهم الخاصة المتمثلة فى الهيبة prestige ، القوة power ، والدخل المرتفع، وإيجاد الفرص التى تتيح لهم ممارسة مهارتهم وثقافتهم التى اكتسبوها من خلال خبراتهم وتدريباتهم السابقة . (Spaulding, 1970, 225) .

(٢) لايحقق الفرد النجاح المنشود فى عمله إلا إذا كان قادراً على الإندماج فى



ثقافة من بيدهم مصادر السلطة التنظيمية .

(٣) إن المسارات الواقعية لعلاقات القوة لاتطابق ماتحدده الخريطة الرسمية للتنظيم.

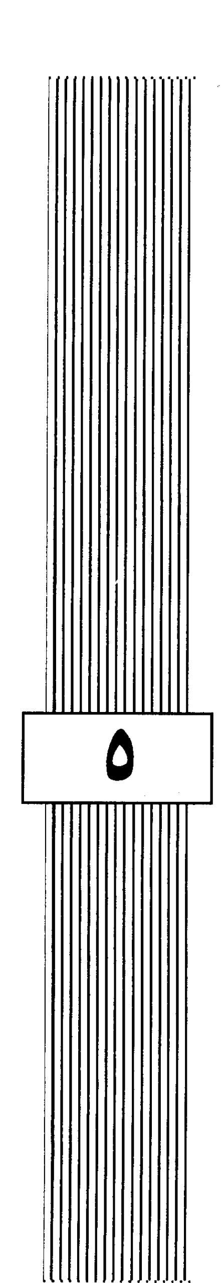
(٤) إن الصراع فى العلاقات بين أفراد تنظيمى الخطى والهيئة يرجع إلى :

(أ) التباين الوظيفى بين تنظيمى الهيئة والخطى .

(ب) التباين بين أعضاء التنظيمين من حيث السن ، المستوى التعليمى ، الوضع المهنى وتبعية أعضاء كل تنظيم لجماعة ذات مكانة معينة .

(جـ) حاجة جماعات الهيئة لإثبات تواجدهم الوظيفى داخل التنظيم .

(د) إن الشخصيات الطموحة من أفراد الهيئة لايمكن أن تحقق طموحاتها إلا من خلال موافقة المديرين فى التنظيم الخطى .



الفصل الخامس

النقابات والحركة العمالية

الفصل الخامس

النقابات
والحركة العمالية

مقدمة :

أولاً :

تعريف النقابة العمالية ، الحركة العمالية، المساومة الجماعية

ثانياً :

أنواع النقابات العمالية .

ثالثاً :

وظائف النقابات العمالية .

رابعاً :

عوامل ظهور وتطور النقابات العمالية واتجاهات ومداخل نظرية .

خامساً :

العوله والنقابات العمالية .

الفصل الخامس

النقابات والحركة العمالية

مقــدمة :



ناقشنا فى الفصل الرابع التنظيمات التقليدية للإنتاج الصناعى ، ومن بينها نظام الحرف الذى قام على قاعدة الجبر والإلزام لممارسة الحرفة أو الصناعة . ونحاول فى هذا الفصل مناقشة النقابة العمالية كتنظيم اجتماعى اختيارى . أى ينضم إليه العمال طواعية بغية توحيد صفوفهم وتعبئة قوتهم من خلال العمل الجماعى لمقاومة عمليات استغلالهم ـ فى بادىء الأمر ـ من جانب الرأسمالية الصناعية فى المجتمع الغربى . كما يهدف توحيد الصف إلى محاولة تحسين الأوضاع الاقتصادية للعمال وتحقيقهم مكاسب مادية وسياسية . من هذا يمكن القول إن الحركة العمالية Labor movement ، ونشأة العمل الجماعى ارتبطتا بنشأة الطبقة العاملة ، وتطورها تاريخياً حتى بادية الثمانينيات من القرن العشرين حين ظهرت طبقة عمالية جديدة ذات خصائص تميزها عن نمطها التقليدى من خلال تفاعلها مع ظاهرة العولمة .

وإذا كانت النقابات العمالية قد نشأت فى المجتمع الصناعى الرأسمالى لتحمى عمال المصانع من استغلال أصحابها الرأسماليين ، توجد النقابات أيضاً فى المجتمعات الاشتراكية . ولكل نمط نقابى منهما وظائف معينة تميزه عن الآخر . وتعتبر التنظيمات النقابية ظاهرة عالمية باستثناء عدد قليل من المجتمعات يفتقر للعمل النقابى والطبقة العاملة .

ترتبط مناقشة النقابات العمالية ـ فى هذا الفصل ـ من حيث تطورها التاريخى ووظائفها وأنواعها ، بمناقشة مجال علاقات العمل فى الفصل السابع من هذا المؤلف . وتتمثل أهمية دراسة النقابات العمالية فى كونها الطور الأول من

الأطوار الثلاثة التى تمر بها علاقات العمل . إذ تنهض هذه العلاقات على عملية المساومـة الجماعية Collective bargaining ذات الصبغة المؤسسية بين طرفين أساسيين هما : النقابة العمالية من خلال ممثلين عنها نيابة عن العمال والإدارة الصناعية .

تشريعيا ، لايكون للنقابة حق الدخول فى عملية المساومة الجماعية قبل اختيارها من جانب السواد الأعظم من العمال كممثلة لهم فى عملية التفاوض مع الإدارة . سوسيولوجيا ، بدأ اهتمام علماء الاجتماع الصناعى بدراسة النقابات والحركة العمالية منذ بداية الخمسينيات ، أى بعد سنوات قليلة من تطور الحركة العمالية . وبدأ هذا التطور عقب فترة الكساد الاقتصادى الذى ساد العالم عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية . وتزامن مع تطور الحركة العمالية وساعد فى الوقت ذاته على هذا التطور ، تنامى حجم النقابات من حيث العضوية وزيادة عدد النقابات العمالية . وأثر هذا التطور فى الحركة النقابية إلى اكساب النقابات مزيد من القوة والتأثير فى عمليات المساومة الجماعية ، وحققت نجاحات لصالح الطبقة العاملة . واكتسبت النقابات العمالية أدواراً سياسية هامة فى عدد من الدول الأوروبية لاسيما المملكة المتحدة حيث ظهر بها حزب العمال البريطانى . ومنذ الخمسينيات ، نقول إن اهتمام علماء الاجتماع الصناعى بدراسة النقابات العمالية قد أسهم فى اسقاط الحواجز التى كانت تعزل هذا الموضوع عن مجال إهتمامات علم الاجتماع الصناعى. حيث كانت النقابات موضوع اهتمام علماء اقتصاد العمل وغيرهم قبل الخمسينيات .

يهتم علماء الاجتماع الصناعى بدراسة وظائف النقابات العمالية وخصائصها التنظيمية فى سياق اهتمامهم الواسع بدراسة علاقات القوة Power relations كقضية ذات مسارين أساسيين فى مجال العلاقات بين النقابة والإدارة. والمساران هما :

(١) علاقات القوة لجماعات المصلحة Interest groups (كالنقابات ، الإدارة ، الجماعة الاستشارية ، جماعة التوفيق وفض النزاعات) .

(٢) العلاقات البينية بين العمال ، والقيادات النقابية ، وممثلو الإدارة على مستوى تنظيم المصنع . وتطور الفكر السوسيولوجى فى دراسة علاقات القوة التى اعترتها تغيرات كثيرة بعد الثمانينيات ودراسة مظاهر وعوامل التغير فى وظائف النقابات العمالية وتراجع الكثافة النقابية Union density وتخلى النقابة عن النمط التقليدى لعملية المساومة الجماعية وقبولها التعاون مع الإدارة الصناعية ، ومشاركة العمال فى مجالس مشتركة مع الإدارة فى كثير من المشروعات الصناعية .

من المنظور التحليلى ، تتباين النقابات العمالية فيما بينها من حيث البنية التنظيمية ودرجة التعقيد البيروقراطى ونطاق السلطة المخولة لها بين مجتمع صناعى وآخر ، أو داخل المجتمع الصناعى ذاته . كما تتباين فعالية التنظيم النقابى ودرجة اتصافه بالديموقراطية أو (الأوليجاركية) Oligarchy من مجتمع إنسانى إلى آخر . من ثم نرى عند مناقشتنا لهذا الموضوع ضرورة أن نعطى نماذج مختلفة للهيكل النقابى فى بعض الدول حيث يصعب التعميم فى مثل هذه الحالة .

تأسيساً على ماسبق ، تنقسم المناقشة إلى الموضوعات الآتية :

١ـ تعريف كل من النقابة العمالية ، الحركة العمالية ، والمساومة الجماعية .

٢ـ أنواع النقابات العمالية .

٣ـ وظائف النقابات العمالية .

٤ـ عوامل ظهور وتطور النقابات العمالية : اتجاهات ومداخل نظرية .

٥ـ العولمة والنقابات العمالية .

أولاً : تعريف النقابة العمالية ، الحركة العمالية والمساومة الجماعية

١ـ تعريف النقابة العمالية :

يمكن تصنيف تعريفات النقابة العمالية إلى ثلاث فئات أساسية هى :

(أ) تعريفات تهتم بوظائف النقابة وأهدافها .

عـرّف كل من سيـدنى وب وزوجتـه باتريس وب ، النقابة العمـالية بأنهـا تنظيم دائم للعمـال يهـدف إلى حمـايتـهم من تعسف أصحـاب العمل ، وتحـسين ظروف عملهم . (*)

أيضاً ، عرّف ريتشاردسون Richardson النقابة بأنها منظمة تضم عمالا يدويين وغير يدويين تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتنمية مصالحهم المهنية . (Richardson, 1963:13)

وعـرف باترسـون Patterson النقـابة بأنهـا مـؤسسـة تضم عـمـالاً بهـدف تحسين ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية (إبراهيم أبو الغار ، ١٩٦٨ : ١٥٠) .

(٢) تعريفات تنهض على رؤية تنظيمية لها .

تعرف النقابة بالتنظيم البيروقراطى المركب الذى يمثل جماعة تمتلك قدراً من القوة السياسية والاقتصادية تمكنه من تحقيق أهدافه لصالح أفراد هذه الجماعة. وتكفى هذه القوة التى تعد مطلباً أساسياً للنقابة لإحداث تغيير للأفضل فى ظروف العمل القـائمـة لصـالح أعـضـاء النقـابة . ويتصف التنظيم البيروقراطى للنقابة بخصائص نوعية تميزه عن باقى أنماط التنظيمات الرسمية مثل تنظيم المصنع . (Fance, 1967:377) .

(٣) تعريفـات تهـتم بتـأثيـر التنظيم الاجتـمـاعى للصناعـات الضخمة على البنية التنظيمية للنقابة .

يعرف كل من دلبرت ميلر D.C. Miller ، وليم فورم W.Form (١٩٨٠) النقابة بأنها أحدى الاستجابات التنظيمية الممكنة للأوضاع غير المستقرة التى تنشأ داخل التنظيمات الصناعية العملاقة بفعل عوامل تقنية ، واقتصادية ، واجتماعية (Miller & Form, 1980:42) .

(*) ورد هذا التـعـريف في المؤلف القـيم الذي نشـرته عـائلة وب في عـام ١٩٢٠ تحت عنوان History of Trade union .

(**) ورد هذا التعريف في المؤلف الذي نشره ريتشاردسون في لندن عام ١٩٥٦ تحت عنوان «مقدمة في دراسة العلاقات الصناعية » .



ونرى أن التعريف الأخير للنقابة العمالية أكثر التعريفات السابقة شمولية وملاءمة للوضع الراهن للحركة النقابية للاعتبارات الآتية :

(أ) تتضمن الحركة النقابية أنواع نقابية متباينة بنائياً ووظيفياً وثقافياً تبعاً للتباين فى الأوضاع السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية بين مجتمع إنسانى وآخر . وأن مايتصف به النظام العالمى الجديد من عدم استقراريجعل الاستجابة التنظيمية للحركة النقابية موضع مناقشة وتساؤل .

(ب) فى محاولة من جانب علماء الاجتماع الصناعى للتوصل إلى نظرية عامة للتنظيمات العمالية ، فإنهم يهتمون بدراسة تطور الحركة النقابية وعوامل ظهورها ومدى تأثير العوامل المختلفة على خصائص البنية التنظيمية للنقابات العمالية داخل ثقافات مختلفة ومتباينة .

(حـ) تشير نتائج دراسات ميدانية عديدة إلى وجود علاقة واضحة فى علاقة نمو درجة تعقيد البنية التنظيمية للنقابات بكل من حجم ودرجة التعقيد البيروقراطى للتنظيمات الصناعية التى تضم عمالا نقابيين . فمثلا تتصف البنية التنظيمية لنقابة عمال السيارات بدرجة كبيرة من التعقيد البيروقراطى نظراً لكبر الحجم التنظيمى ودرجة التعقيد البيروقراطى لشركات صناعة السيارات مثل شركة جنرال موتورز الأمريكية .

(د) إن عملية التصنيع وتنامى استخدامها للتقنية الراقية وصناعة العلم ، تؤثر بشكل كبير فى البنية التنظيمية للنقابات العمالية وفعالية دورها. وتؤثر بالسلب أحياناً فى قدرتها التفاوضية مع الإدارة الصناعية .

إلى جانب الفئات الثلاثة لتعريفات النقابة العمالية توجد تعريفات تدور فى فلك هذه الفئات وتأخذ بها بعض المجتمعات . من هذه التعريفات نخلص إلى أن النقابة تمثل جمعية من العمال يسعون لإنشائها بهدف تحسين حالتهم الاجتماعية والدفاع عن مصالحهم عند مزاولتهم للمهن وارتباطهم بعقود عمل . وفى مصر ـ



على سبيل المثال ـ ينظم القانون المدنى النقابات العمالية ويحدد وظائفها . (على العريف ١٩٥٤ : ١) .

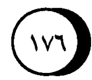
تعريف الحركة العمالية :

يمكن تعريف الحركة العمالية من خلال الإسهامات المتميزة التى قدمها بعض علماء الاجتماع الصناعى مثل كينيث بولدنج K. Boulding ، ف . ستورث شابن F.S, Chapin ، عندما أشارا إلى مايتصف به التنظيم النقابى ـ كمؤسسة ـ من ثقافة رمزية Symbolic Culture تضم قيما وتقاليداً واعرافاً وأنماط سلوكية تمكن أعضاء النقابة من الاستجابة للأوضاع المتغيرة التى تواجه العمال داخل المصانع ، أو فى المجتمعات المحلية على اختلاف أشكالها . وسوسيولوجياً ، يعبر عن هذه الاستجابة النقابية بالحركة العمالية . بيد أنه توجد فروق محدودة بين كل من الحركة العمالية ، والنقابية العمالية Labor unionism . فبينما تهدف الأولى إلى تحسين أوضاع العمال على مستوى المجتمع من خلال الممارسة الفعالة من جانبهم فى مجال السياسة والتعاونيات ، تهدف الثانية إلى تحسين ظروف العمل فى مواقع الإنتاج من خلال عمليات المساومة الجماعية . (Fishman, 1974,153) .

تعرف الحركة العمالية بشكل هام من السلوك الجماعى لعدد ضخم من العمال يكون استجابة لظروف عامة يواجهونها فى مصانع ومجتمعات محلية متباينة . ومع تطور الحركة العمالية خلال مراحلها المتأخرة أسهم الوعى النقابى فى تدعيم هذه الحركة وتقويتها . وحالياً ، أصبحت الحركة العمالية أكثر نظامية وذات صبغة مؤسسية كالتى تتصف بها التنظيمات الاقتصادية (Miller & Form, 1980:428,429) .

تعريف المساومة الجماعية :

تشير المساومة الجماعية إلى عملية تفاوض تهدف إلى تسوية الخلاف حول عدد من القضايا العمالية وتحرير عقود اتفاق بين ممثلين عن النقابة العمالية ، والإدارة الصناعية . وتشمل قضايا المساومة الجماعية ، زيادة أجور العمال ،



وتحسين ظروف عملهم إضافة لقضايا أخرى متفرقة . وتكتسب عملية المساومة الجماعية صفة المأسسة Institutionalization .

إذا تتبعنا التاريخ الطويل للحركة العمالية ، نجد أن النموذج التقليدى للمساومة الجماعية القائم على الصراع والضغط من جانب النقابة خلال المفاوضات باستخدام الاضرابات ، وتعطل العمل ، وتخريب المعدات ، ظل سائداً حتى بداية السبعينيات . وبعد هذا التاريخ ، حدث تحول كبير فى قوة دفع الحركة النقابية مما أفقد النقابات ـ إلى حد كبير ـ وسائل الضغط التقليدية فى عمليات المساومة الجماعية .

تتصف عملية المساومة الجماعية بعدد من السمات الأساسية هى :

(أ) أنها تتم بين طرفين لهما صفة شرعية ومؤسسية . ولاتكون المساومة الجماعية بين أفراد أو أفراد ومؤسسات . بل تكون بين تنظيم نقابى رسمى من خلال ممثليه وتنظيم المصنع ممثلا فى إدارته .

(ب) على المجتمعات التى تسمح بالإضراب أن تتحمل تكاليف وعواقب تعطل العمل وتوابعه .

(حـ) لاتقتصر وظيفة المساومة الجماعية على فض النزاعات بين مصالح اقتصادية متصارعة لكل من الإدارة والعمال . بل تهدف إلى تحسين مكانتهم والمحافظة على كرامة العمال كمواطنين لهم كافة الحقوق المدنية .

(د) لايشترط أن تقضى عملية المساومة الجماعية على الاضرابات بشكل نهائى ، وإن كان من نتائجها التقليل من فرص اندلاعها .

(هـ) أن تفضى المساومة الجماعية إلى إبرام اتفاقية سلام بين العمال (النقابة) والإدارة خلال فترة سريان عقد العمل الموقع من الطرفين (قد تصل مدة العقد إلى ثلاث سنوات) . ويسعى الطرفان خلال هذه الفترة من خلال التنسيق بينهما حل أى مشكلات تثير أى طرف أو تناقص بنود عقد الاتفاق أو بعضها.

(و) تعد المساومـة الجماعيـة أداة فعالة فى امتصـاص إحساس العمال بعدم الرضا أو الإحباط فى مواقع العمل .

(ز) تعد المساومة الجماعية وسيلة لامتصاص شحنات الغضب ، والطاقات الجانحة لدى العمال ضد الرأسمالية الصناعية بإشعال الإضرابات ، أو بإحداث تخريب متعمد فى المنشآت أو أدوات الإنتاج (Berntein, 1954:268-269) .

الأسـاليب الأسـاسـيـة لـعـمـليـة المسـاومـة الجـمـاعـيـة :

تتـخـذ عمليـة التفاوض بين النقابة والإدارة أربعة أساليب أساسيـة فى فض النزاعات والتوصل إلى اتفاق مرضى للطرفين . والأساليب الأربعة هى :

(أ) التفاوض التعاقدى

يقـوم هذا الأسلوب على تحـديد نـقاط الاتفـاق والخـلاف والعـمل على حلهـا بوضـع ضـوابط مـقننه فـى العـقـد الموقع من الطرفين بما يكفل احـتـرام بنوده والتزاماته خلال فترة سريانه المنصوص عليها فى العقد . وفى حالة عدم الالتزام من أى طرف بشـروط هذا العـقد أو بعـضـهـا تحـدد التـشريعـات أسلوب التـصحـيح والخطوات الرسمية المفترض اتباعها فى مثل هذه الحالات .

(ب) أسلوب التفاوض لبحث الشكاوى

غـالبـاً مـايتم استـخـدام هذا الأسلوب على المسـتوى المحلى أو على مـستـوى المنشأة الصناعية ، والنقابات المحلية ، بينما يكون التفاوض التعاقدى على مستوى النقابة العامـة والمؤسسات الصناعيـة الأم . ويكون هذا الأسلوب متكرر الحدوث فى حالات الشكاوى أو المطالبـة برد المظالم . من ثَمّ يتم اتباع هذا الأسلوب يومياً بينما يكون أسلوب الـتفاوض التعاقدى لفترة زمنية طويلة قد تصل إلى ثلاث سنوات. ويكون أسلوب التـفـاوض لبـحث الشكاوى مكمـلاً وتاليـاً فى الوقت ذاته لأسلوب التفاوض التعاقدى . كما يختلف أسلوب التفاوض لبحث الشكاوى من حيث تشكيل اللجنة التـى تستـخدمه . وتضم هذه اللجنة ممثلين من النقابة من داخل الشركات الصناعيـة ، وممثلين من النقابة المحلية ، وممثلين من الإدارة . بينما فى الأسلوب

التعاقدى يكون طرفا التعاقد ـ كما ذكرنا ـ ممثلى النقابة والإدارة الصناعية .

(هـ) الوساطة

يشير هذا الأسلوب إلى تدخل طرف ثالث محايد فى فض النزاع وحل المشكلات التى قد تعوق توقيع التعاقد بين النقابة والإدارة فى عملية المساومة الجماعية .

(د) التحكيم

يعبر هذا الأسلوب عن طبيعة وجه عملية المساومة الجماعية . ويهدف إلى تدعيمها . وقد يكون له دور ثانوى فى عملية التفاوض . ويكون التحكيم مؤقتاً أو دائماً . ويتخذ التحكيم فى ممارسته أشكالا تنظيمية إما فى شكل لجنة محايدة لايدخل فى عضويتها طرفا النزاع ، أو لجنة ثلاثية تنهض على انتخاب أعضائها كممثلين لكل من الإدارة ، والنقابة العمالية ، واختيار عضو محايد . وتقوم النقابة العمالية بالتوفيق والتحكيم فى الخلافات التى تقع بين العامل وصاحب العمل . ويشترط فى مثل هذه الحالة موافقة الطرفين على تدخل النقابة . (على العريف ، ١٩٥٤ : ١٣١ ,Bernstein, 1954:304-305) .

ثانياً : أنواع النقابات العمالية :

تتنوع وتتباين التنظيمات النقابية من حيث الحجم والبنية التنظيمية ، ومستويات الأداء الوظيفى . وكما تتباين أنساق علاقات العمل عالمياً ، تتباين تنظيمات العمال . ففى قارة أوروبا ، تتباين هذه التنظيمات بين دولة أوربيّة وأخرى . ففى ألمانيا الاتحادية ، يتألف الهيكل النقابى من نقابات عمالية على المستوى القومى ، وتنظيمات عمالية على مستوى تنظيم المصنع مثل مجالس العمل Work Councils ومجالس المصنع Factory Councils ، ولجنة المشروع Enterprise Committe ، ولجان موقع العمل . وتتباين المجالس واللجان فيما بينها من حيث حيز السلطة المخولة لها والمستوى التنفيذى لها . فمثلاً فى ألمانيا تعتبر مجالس العمل جزءاً مكملاً للنسق التعاونى الذى يستمد وظائفه ضمن سياق التشريعات وقوانين العمل التى تصدرها الحكومة الألمانية . ويفتقر الهيكل النقابى

لنقـابات فـرعـيـة لذا تعـــد هذه المجـــالس ذات وظــيـفـة حـيـوية بالنسـبـة للنقـــابات العمـــالية الألمانية وتربـط بينهما علاقات يغلب عليها الطابع غير الرسـمى . ولاتــكون المجـالس مــستـقلة بشـــكل كـامل ، ويحـــدد لهـا القـانون الألمانى شروط عضويتها ووظائفها . Davis and Newstorm, 1988:23, and Galenson, 1991:23) .

أما فى فرنسا ، يختلف وضع مجالس العمال كثيراً عنه فى ألمانيا ، نظراً لما تتصف بـه شبكة الوحدات المحلية Local units من تعقيدات (وهيراركية) إدارية تسـتـغل فـيـهـا الوحـدة المحليـة الأعلى الوحـدة الأدنى التى تليـهـا مـبـاشـرة فى (الهيراركية) . وتحدد التشريعات الفرنسية أسس اختيار عضوية المجالس العمالية المحـليـة وتقنين عـلاقاتـها بالنقـابات العـمـاليـة التى لهـا حق ترشـيح أعضـاء هذه المجالس (Galenson, 1991:30) .

فى اليابان ، يكون الهيكل النقابى مختلفاً فى مكوناته ووظائفه عن النموذج الأوربّى . حتى عـام ١٩٨٩ كان يشكل الهيكل النقابى اتحادان كبيران للعمال ، وقبل انتهاء العام ذاته ، تحولا إلى نقابة كونفدرالية للعـمال اليابانيين Japanes Trade Union Confideration(تعرف فى اليابان بإلـ "Rengo") . وتتبع هذه النقابة أربعٌ وسبعون نقابة صناعية وطنية وتتبعها نقابات تعرف بنقابات المشروع Enterprise Unions ونقابات فرعية كتوابع تكون أصغر حجما. ومايميز النقابية اليابانية ، أن لنقابات المشروع سلطات محلية على عكس الدول الصناعية الغربية ، حيث تتركز هذه السلطة فى الاتحادات الفيدرالية أو النقابة العامة (Galenson, 1991:36-37) .

فى مصر ، يقوم البنيان النقابى على شكل هرمى وعلى أساس وحدة الحركة النقابية . ويتألف (الهيراركية) النقابية من اتحاد مصرى عام للعمال يتبعه احدى وعشرين نقابة عامة على مستوى الجمهورية . ويتبع كل نقابة عامة نقابات فرعية بواقع نقابة فرعية نوعية واحدة على مستوى كل محافظة . ويتبع كل نقابة فرعية مـايعـرف بنقابـة المؤسسة . وتوجـد لجان نقـابيـة للعـمال على مـستوى كل منشأة

صناعيـة (عبـد الله أبـو على ١٩٧٤ : ١٥٠ـ ١٥١ U.S department of Labor, 1981:76-77) .

وتختص الدولة المصرية باصدار قوانين النقابات العمالية لتحديد البنيان النقابى وأهدافه وتنظيم وظائف الاتحاد العام لنقابات العمال وباقى التنظيمات النقابية التابعة له حتى مستوى اللجان النقابية (*) .

والجدير بالذكر، إن تاريخ الحركة النقابية فى مصر يكشف عن مدى تطور البنيان النقابى منذ نشأة أول نقابة فى مصر لعمال الترام المختلطة فى عام ١٩٠٨م. وبلغ عدد النقابات إحدى عشرة نقابة فى عام ١٩١١. وخلال الفترة مابين عامى (١٩٢١ ، ١٩٢٤) تأسس اتحاد النقابات العام (**) . وبلغ عدد النقابات (٢٢) نقابة . فى عام ١٩٤٢ صدر قانون رقم ٨٥ ـ كأول قانون ـ يرخص للعمال تشكيل النقابات تحت وصاية الحكومة المصرية ولها الحق فى الموافقة أو الرفض لطلب انشاء أية نقابة . بعد عام ١٩٥٢ أصدرت الحكومة المصرية قوانين منظمة للنقابات ازداد على أثرها عدد وحجم النقابات ومنحتها القوانين سلطات أوسع إلا أنها ظلت تحت سيطرة الحكومة من خلال اتحادين أساسيين تابعين لها هما : اتحاد الصناعات الذى سبق أن تأسس فى عام ١٩٢٢ (وبحلول عام ١٩٣٧ أصبح لهذا الاتحاد فروع فى مختلف القطاعات الصناعية . وكانت عضوية الاتحاد الزامية للصناعات كبيرة الحجم فقط) . وبعد سنوات أنشأت الحكومة المصرية غرفة التجارة لجميع المقاعد الحكومية خاصة منذ تطبيق الحكومة المصرية لسياسة الباب المفتوح الاقتصادية من عام ١٩٧٣ .

فيما يختص بتصنيف النقابات من خلال رؤى تحليلية متخصصة لعلماء اقتصاديات العمل ، وعلماء الاجتماع الصناعى ، نذكر فيما يلى نموذجا للتصنيف

(*) لمزيد من التفصيلات حول تشريعات النقابات في مصر انظر : قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية وفقاً لآخر تعديلاته (متضمنا القرارات التنفيذية لاحكامه) ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ١٩٨٥ .

(**) لاتوجد بيانات دقيقة عن السنة التي أنشأ فيها هذا الاتحاد حيث تضاربت الأقوال إلا أن التاريخ ينحصر بين العامين ١٩٢١ ، ١٩٢٤ . لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع انظر : أمين عز الدين ، تاريخ الطبقة ـ العاملة المصرية ١٩١٩-١٩٢٩ ، مطبعة الشعب، ١٩٦٩.

عند كل منهما (Ca plow, 1954, 191-193).

(أ) عند علماء اقتصاد العمل : يصنف هوكسى Hoxie النقابات على أساس الأجور وظروف العمل كوظيفة أساسية لها .

(ب) النقابات الخيرية Uplift Unions وتختص بالأنشطة الخيرية وتجهيز الجنائز .

(جـ) النقابات الثورية Revolutionary Unions وتكون توجهاتها معادلة للنظام السياسى وتحاول هدمه .

(د) النقابات الاصلاحية Reform Unions . وتهدف إلى إحداث تغير اجتماعى تدريجى من خلال لوائح تشريعية منظمة .

(هـ) نقابات الشركة Company Unions ويتحكم فيها أصحاب العمل سواء فى السر أو العلن .

يتضح من هذا التقسيم للنقابات اتصافه بالكثير من نقاط الضعف وصعوبة وجود نقابة فعلية يمكن أن تندرج تحت أى صنف من الأصناف الخمسة التى ذكرها هوكسى .

من التصنيفات الأخرى للنقابات ، تقسيمها إلى نقابات أفقية Horizontal unions وتضم النقابات الحرفية . ونقابات رأسية Vertical unions وتمثلها النقابات الصناعية Industrial Unions التى تضم أفراداً يعملون فى أنشطة إنتاجية استخراجية كاستخراج المواد الأولية على اختلاف أنواعها وطرق استخراجها حتى مستوى أنشطة صيد البحر . بينما تضم النقابات الأفقية المشتغلين فى مرحلة معينة واحدة من مراحل الإنتاج الصناعى . ويلاحظ أن هذا التصنيف كسابقه ـ يعد تصنيفا تعسفيا ويصعب العمل به عند تصنيف النقابات العاملة .

من جهة أخرى يمكن تقسيم أكثر التصنيفات إنصافا وقبولا للنقابات من جانب علماء الاجتماع الصناعى إلى ثلاثة أنواع أساسية هى : النقابات الحرفية وتضم المشتغلين بحرفة واحدة ، النقابات الصناعية (وتضم المشتغلين فى فرع

واحد من فروع المجال الصناعى) ، ثم نقابات ذوى الياقات البيضاء (وتضم المشتغلين الذين تجمعهم مكانه واحده . ورغم أن هذا التقسيم لايخلو من التعسف المحدود إلا أنه يعد أكثر التصنيفات وضوحا وقابلية للتطبيق .

ثالثاً : وظائف النقابات العمالية :

يوجد اتفاق عام بين علماء الاجتماع الصناعى على ثلاث أو أربع وظائف عامة للنقابات تتمثل فى :

(١) تحسين أجور العمال وتحقيق الأمان الاقتصادى لهم .

(٢) حماية العمال من القرارات الإدارية التعسفية والارتجالية .

(٣) الرعاية الاجتماعية لأعضاء النقابة من العمال .

(٤) المحافظة على صلات ودية واجتماعية بين الأعضاء والالتزام بالقيم والمعايير التى تقوم عليها هذه الصلات سواء داخل النقابة أو فى مواقع العمل .

تختلف وظائف النقابات العمالية فى المجتمعات الرأسمالية عنها داخل المجتمعات الاشتراكية ، نظراً للاختلاف بين النظامين الرأسمالى والاشتراكى فى الملكية وأسلوب الإنتاج . ففى النظام الرأسمالى ، يشهد التاريخ الطويل للحركة العمالية أشكالاً متباينة من الصراعات التى اتصفت بها علاقات القوة بين طرفى علاقات العمل (النقابة العمالية والإدارة الصناعية) . وتركزت وظائف النقابات العمالية فى الدفاع عن العمال من البطالة وانخفاض الأجور وتعسف أصحاب العمل والمديرين ضد العمال ، وضد انخفاض مستوى معيشتهم . والمطالبة بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور مما يتعارض وأيديولوجية الإدارة الصناعية القائمة على تحفيض تكلفة السلعة الصناعية وزيادة ساعات العمل . وظلت وظيفة النقابات العمالية فى المجتمع الرأسمالى ذات صبغة دفاعية واتجاه مضاد للمصالح الذاتية لأصحاب العمل رغم الاتفاق بينهما على نجاح المشروع الصناعى . وإستمرت هذه الوظيفة حتى أوائل السبعينيات حين حدثت تحولات هامة ، فرضتها عوامل

اقتصادية وسياسية وتقنية أسهمت فى أضعاف الموقف التفاوضى للنقابات العمالية. وتعد النقابات فى المجتمع الرأسمالى الغربى جزءاً من الديموقراطية التعددية .

أما فى المجتمعات الاشتراكية ، حيث يكون المجتمع هو المالك لعناصر الإنتاج ، وتكون الحكومة الطرف الممثل لأصحاب العمل فى النظام الاشتراكى ، تصبح وظائف النقابة العمالية منوطة بتحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال نموذج علاقات العمل بينهما ، ينهض على التعاون داخل اطار من التشريعات تقيد بعض أشكال الصراع ، خاصة الاضرابات Strikes. وتعد النقابات فى المجتمع الاشتراكى أداة فعالة للبنية البيروقراطية القوية يستخدمها الحزب الحاكم . (اعتماد علام ، ١٩٧٥ : ١٢٨) .

وظائف التنظيم النقابي في مصر :

يهدف التنظيم النقابى فى مصر إلى :

(أ) حماية الحقوق المشروعة لأعضائه ، والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل .

(ب) نشر الوعى النقابى بمايكفل تدعيم التنظيم النقابى وتحقيق أهدافه .

(حـ) رفع المستوى الثقافى للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام .

(د) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهنى والفنى وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج .

(هـ) رفع المستوى الصحى والاقتصادى والاجتماعى للأعضاء وعائلاتهم.

(و) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام فى تنفيذها .

(ز) المشاركة فى المجالات العمالية العربية والدولية وتأكيد دور الحركة

النقابية العمالية المصرية فى هذه المجالات . (محمد عبد الوهاب وحلمى حسن ، ١٩٨٦ : ٣ ، ٤) .

رابعاً : عوامل ظهور وتطور النقابات العمالية : اتجاهات ومداخل نظرية

يمكن استخلاص عوامل ظهور وتطور النقابات العمالية من خلال مناقشة اهتمامات علماء الاجتماع الصناعى بدراسة الحركة النقابية العمالية . وتتباين رؤى هؤلاء العلماء وفقاً للتباين فى الأيديولوجيات والمدارس الفكرية التى ينتمون إليها . ونظراً لتعدد الرؤى النظرية رأينا أن تقسيمها إلى مجموعتين بحيث تضم الأولى الاتجاهات الكلاسيكية عند علماء الغرب (أوروبا وأمريكا) ، وتضم المجموعة الثانية الاتجاهات الحديثة فى دراسة تطور الحركة النقابية العمالية .

١ - الاتجاهات الكلاسيكية :

أيدولوجياً ، يغلب على الاتجاهات الكلاسيكية فى دراسة الحركة النقابية العمالية النزعة الثورية ، والراديكالية ممثلة فى أعمال أنصار الفكر السنديكالى Syndicalism فى فرنسا ، وإسهامات كارل ماركس ، وجورج زيمل G. Simmel . ثم الرؤية النفسية الاجتماعية عند العالم الأمريكى فرنك تاننباوم Frank Tannenbaum فى النصف الأول من الستينيات والتى جاءت متأثرة بالفكر الراديكالى وتعد انطلاقا فى الوقت ذاته ، للاتجاهات الحديثة فى دراسة الحركة النقابية العمالية .

(أ) الاتجاه السنديكالى : هو إتجاه ثورى النزعة رأى أنصاره أن النقابة العمالية مركز تنظيمى للثورة فى المجتمع . وأنها تستطيع أن تقضى على الاستغلال البشع للطبقة العاملة من جانب الرأسمالية الصناعية . تزعم هذا الاتجاه أنصار الحركة السندكالية التى كان المفكر الفرنسى جورج سوريل Georges Sorel زعيمها الروحى ومؤسسها . وساد هذا الاتجاه الثورى فرنسا خلال الفترة مابين عامى ١٨٩٢ ، ١٩٠٩م .



توقع أنصار هذا الاتجاه أن يتولى العمال مقاليد الحكم والسلطة كبديل للإدارة الرأسمالية . وأن تحقيق هذا الهدف الذى لابديل سواه يتم من خلال قيام العمال بالاضراب الشامل ، والانقطاع المتعمد عن العمل ، وتخريب وسائل الإنتاج اذا لزم الأمر . ونادى أنصار هذا الإتجاه الثورى إلى عدم اخضاع الحركة النقابية العمالية للحزب السياسى . وأن امتلاك العمال لوسائل الإنتاج والغاء سيطرة الملكية الرأسمالية الخاصة سوف يمهد لظهور مجتمع حر لايتصف بالمركزية .

(ب) الاتجاه الماركسى :

من خلال الجدليات النقدية للعالم الألمانى كارل ماركس لعلاقات القوة بين الحركات السياسية والاقتصادية للطبقة العمالية ، وقوانين الاقتصاد الرأسمالى فى المجتمع الغربى وطبيعته ، دعا ماركس إلى ضرورة أن يقوم العمال بتشديد هجومهم ضد الرأسمالية بأسلوب تدريجى يبدأ بالتنظيم النقابى وتوحيد الصفوف ثم النضال من أجل تحقيق الاصلاحات الاقتصادية أولا ثم تحقيق القوة السياسية بهدف تحرير العمال من سيطرة الاقتصاد السياسى بعد ذلك. ولما كان من الصعوبة تحقيق هذا الهدف دون امتلاك العمال للقوة السياسية يصبح من الضرورى توجيه العمال نحو أساليب ثورية موزونة يمكن أن تحقق الهدف العام تحت مظلة الحزب الثورى وتوجيهاته لهم فى هذا الشأن . لذلك تعد النقابة العمالية أداة هامة للعمال المنظمين فى الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية . وأن النزعة الاقتصادية لدى الطبقة العاملة وارتباطها بسياسة الأجور تعد تعبيراً طبيعياً عن وعى هذه الطبقة الذى تنميه النقابية العمالية وترتبط به وتعبر عنه فى الوقت ذاته. ورأى ماركس أن النقابة العمالية أداة هامة فى صراع الطبقة . كما انتقد الآراء التى كانت تدعو إلى عدم اختصاص النقابات العمالية بالقضايا السياسية . وأن لجوء العمال إلى الإضرابات وأشكال الضغط الأخرى لن يغير من الوضع الاقتصادى لطبقة البلوريتاريا . لذلك كانت دعوة ماركس إلى ضرورة قيام العمال بنبذ جميع أنواع الصراع بينهم والانتظام فى نقابة تدافع عن مصالحهم.

ولعل ما يميز الاتجاه الماركسى عن الاتجاه السنديكالى أن الأخير دعا إلى



ضرورة الاستيلاء العاجل على السلطة ووسائل الإنتاج باستخدام وسائل ثورية بينما دعا الاتجاه الماركسى إلى تحقيق الهدف العام من خلال وسائل ثورية متدرجة تبدأ بالنقابية فالمكاسب الاقتصادية ثم تحقيق القوة السياسية .

(هـ) مدخل الصراع فى دراسة العلاقة بين وعى الطبقة وتنظيمات العمال:

تبنى هذا الاتجاه الراديكالى العالم الألمانى جورج زيمل من خلال مناقشاته للتطور التاريخى لأشكال الصراع المختلفة فى كل من ألمانيا ، والمملكة المتحدة ، وأوضح زيمل كيف أن تشكل المفهوم التجريدى لكلمة العامل "The Worker" أصبح عاملاً مؤثراً فى وعى الطبقة . كما أصبح العمال أكثر حرصاً ليس على مصالحهم الشخصية فقط بل على تحقيق أهداف الطبقة العمالية من خلال توحيد صفوفهم فى تنظيمات نقابية . بظهور النقابات العمالية وتطورها من منظور تاريخى تحول العداء والخصومة والصراع الشخصى بين أفراد الطبقة العاملة إلى نمط موضوعى للصراع لايتصف بالاستقرار أو الاستاتيكية فى علاقات العامل برأس المال . وإن اتصاف هذا الصراع بالمؤسساتيه من خلال توحد العمال فى نقابات سوف يقوى من ويساند تطور التنظيمات النقابية وتنامى حجمها وتفعيل دورها فى مجال الصراع مع الرأسمالية الصناعية التى سوف يدفعها هذا التوجه إلى تكوين أشكال مؤسسية مماثلة وفاعله فى مجال علاقات العمل . من ذلك أكد زيمل على أهمية النقابة العمالية كعنصر مؤسسى فى الصراع الاجتماعى . وأن الحركة النقابية قد لعبت دوراً مؤثراً فى تحول الصراعات الشخصية إلى صراعات موضوعية وأصبحت المصالح العامة للعمال السمة الأساسية والسائدة للحركة النقابية . (Hirszowicz, 1981:175-177)

(د) مدخل العلاقة بين الوعى بالندره والنزعة النقابية :

تزعم هذا الاتجاه الفكرى سيلج بيرلمان Selig Perlman . فمن خلال دراسته لحركة النقابات العمالية – من منظور وظيفى – أشار إلى أنها عندما تكتمل من حيث النمو والنضج ، ستعبر عن فلسفة أيديولوجية تنهض على حاجات وآمال العنصر البشرى .

حاول بيرلمان من منطلق اهتمامه بسلوك وتصرفات العمال فى العمل ، أن يتـعرف على أهم العوامل التى أدت لظهـور النقـابات العمـاليـة ودوافع العـمـال لتكوينها. واستخلص بيرلمان قضية هامة تناقش العلاقة بين الوعى بالندرة ونشأة النقابة العمالية وتطورها . واعتبر هذه العلاقة أهم العوامل التى تدفع العمال لتكوين نقابة تدافع عن مصالحـهم . وأن الأهداف النهائيـة للحركة النقابيـة تتـحدد عن طريق الوعى بالندرة . وفسر بيرلمان الوعى بالندرة بأن العامل بمفرده يعى تماماً أنه غير قادر على استغلال كثير من الفرص الاقتصادية المتاحة داخل المجتمع . ولأن العـمال لديهم الوعـى بالندرة وانخـفاض عدد الفـرص الاقتـصادية المتـاحة أمامهم سواء داخل موقع العمل أو خارجه على مستوى المجتمع ، يضطرهم تلقائياً إلى حمـاية أنفسهم قدر طاقتهم . هذا الاحساس أو الشعور الداخلى لدى العامل يدفعهم إلى تكوين نقابة عمالية . إلا أن الوعـى بالندرة لايؤدى بالعامل إلى العمل القيادى أو السياسى . ويرجع بيرلمان وعى العامل بالندرة فى الفرص الاقتصادية ومحاولته حماية نفسه منها إلى افتقاده لروح المنافسة التى يتحلى بها رجال الأعمال . إلى جانب الوعى بندرة الفرص الاقتصادية ، يشير بيرلمان إلى عوامل أخرى تنشأ من رغبة العامل فى الحصول على أكبر عائد اقتصادى من عمله ، وأن تتوفر له أفضل ظروف عمل . ولايتحقق هذا إلا من خلال تمكين العامل من الرقابة على عمله وشروط العمل بالمصنع . ويعد التنظيم النقابى أفضل وسيلة لتحقيق أهداف العمل بإعتباره قوة فى مواجهة أصحاب العمل فى عمليات المسـاومـة الجـمـاعـيـة . (Miller & Form 1980:421; and Schneider, 1957:332-334).

(هـ) مدخل علاقة الحاجات النفسية وظهور النقابية كتعبير عن الروح الاجتماعية : قدم العالم الأمريكى فرانك تاننباوم F. Tannenbaum (١٩٦٤) نظرية نفسية اجتماعية للنقابية العمالية . ابتدأ تاننبوم تحليله بمفهوم الاغتراب الاجتماعى Soical anomie ، واعتبر أن النقابات تعد علاجا لانعدام التنظيم والتكاملية فى المجتمعات الصناعية . وأن عملية التصنيع واقتصاد السوق يحطمان الروابط الاجتماعية التقليدية دون أن يقدما بديلاً عنها . ويعد التفكك الأسرى

وإحساس العمل بالعزلة مؤشرين هامين يدلان على سلبيات عملية التصنيع . ويتنامى احساس العمال بالعزلة إلى الحد الذى يدفعهم إلى اتخاذ خطوات تحقق لهم استعادة الروح الاجتماعية والتكامل الاجتماعى وحماية أنفسهم وأسرهم من فقد الأمان الذى تتصف به الحياة الحديثة . ويعتبر توجه العمال نحو التنظيم النقابى البديل الأفضل للمحافظة على التماسك الاجتماعى وتحقيق الرعاية العامة لهم. فالنقابة العمالية ـ كما ذكر تاتنباوم ـ تعبير عن الروح الجماعية التى تولدت عن الحاجات النفسية للعمال لأنها تمثل نمطا من المجتمعية المهنية ، وتطور أنماطاً جديدة من التفاعل الاجتماعى بين العمال، وتحد من تنامى إحساسهم بالاغتراب الاجتماعى الناجم عن تقسيم العمل . إضافة إلى هذا ، تحقق النقابة العمالية توازنا فى علاقات القوة فى الاقتصاد التنافسى ، وتحقق للعمال أهدافهم الاقتصادية والاجتماعية . كما يمكن للتنظيم النقابى أن يقاوم الضغوط غير الإنسانية المصاحبة للتغير الصناعى (Miller and Form, 1980:421).

٢ـ المداخل النظرية الحديثة للنقابات العمالية وتطور وظائفها .

منذ بداية السبعينيات ، طرأت تغيرات بنائية ووظيفية على التنظيمات النقابية العمالية تجعل من الصعب تفسيرها فى ضوء المداخل الكلاسيكية التى ناقشناها . لذلك بدأ علماء الاجتماع الصناعى البحث عن مداخل نظرية جديدة تستطيع أن تفسر وتحلل ما طرأ على الحركة النقابية العمالية بعامة من تحولات بفعل التغيرات الاجتماعية الهائلة التى تحتضن النقابات العمالية فى الوقت الراهن. ومن مظاهر التغير الاجتماعى زيادة الرخاء الاجتماعى ، وتطور وتعدد أنشطة الرعاية الاجتماعية ، والمركزية الاقتصادية ، والثورة التقنية المذهلة ، والتحضر السريع . هذا التطور الهائل فى مجتمع ما بعد الحداثة ، كفيل أن يحدث تحولات سواء فى الوظائف التقليدية للنقابة العمالية التى ركزت عليها المداخل الكلاسيكية السابقة. ومايدل على هذا التحول الجذرى ـ إن صح التعبير ـ فى وظائف النقابة ، ظهور مصطلحات حديثة تعكس هذا التحول منها مصطلح «نقابية السياسة الاقتصادية» Economic Policy Unionism ، الذى استخدمه بارباش Barbash

(١٩٧٢) . ويشير هذا المصطلح إلى اندماج النقابات العمالية ضمن السياسة الاقتصادية القومية البريطانية التى تهتم بالتخطيط ، والموارد البشرية ، الدخول والأجور ، والعلاقات الصناعية .

من خلال قيام العلماء البريطانيين بتحليل مراحل تطور الحركة النقابية فى بريطانيا ، ونقدهم البناء للإتجاهات استطاعوا أن يطوروا مدخلا حديثا يعرف بالنظرية التكاملية The Integration Theory يمكن أن يفسر التحولات الجديدة التى تطرأ على بنية ووظائف النقابات العمالية . وتعد هذه النظرية خطوة هامة على طريق طويل من البحث السسيولوجى الجاد فى مجال الحركة النقابية العمالية الجديدة . وتعد هذه النظرية من نوع النظريات التفسيرية التأسيسية التى تركز اهتمامها على وظائف النقابات العمالية وماطرأ عليها من تغيرات .

بدأت النظرية التكاملية بنقدها الرافض للمداخل الكلاسيكية للنقابات لأنها كانت تركز على قضية واحدة تختص بمصالح العمال ومكاسبهم ضد الرأسمالية والتى كان هدفها الأساسى تحقيق أعلى معدل من الربح على حساب أجور العمال وتدنى مستواهم المعيشى . بينما إذا تتبعنا بالتحليل التطور التاريخى للحركة النقابية فى انجلترا ، كما عرض له كل من فان دى فال Van de Vall (١٩٧٠) ، وبرباش Barbash (١٩٧٢) ، وفلاندرز Flanders (١٩٧٦) . نجد أن وظائف النقابات قد حدث لها تحول كبير منذ نشأتها حتى فترة مابعد الحرب العالمية الثانية (Hirszowicz 1981:179) .

تطور وظائف النقابات البريطانية :

استخلص الباحثون مثل فان دى فال ، بارباش ، تطور وظائف النقابات العمالية فى المملكة المتحدة خلال مراحل تاريخية خمس مرت بها منذ نشأتها قرب نهاية القرن التاسع عشر الميلادى .

أ ـ **المرحلة الأولى** وتوصف بأنها مرحلة رفض شرعية العمل النقابى. حين نجح أصحاب العمل الرأسماليين تمرير قوانين فى عامى ١٧٩٩ ، ١٨٠٠م ، تم بمقتضاه القضاء على جميع أشكال التوتر الصناعى وعدم الاعتراف بشرعية

اتحاد العمال . ومن خلال استمرار العمال فى اتخاذ كافة أنواع الضغوط الممكنة من أجل الحصول على شروط عمل أفضل ، انتهت المرحلة الأولى من الحركة النقابية بإلغاء هذا القانون ، ثم ظهور أول اتحاد بريطانى قومى لحماية العمال فى عام ١٨٣٠ .

ب ـ **المرحلة الثانية** وتتصف ببداية انتشار النقابات وارتفاع حدة مقاومتها من جانب أصحاب العمل . انتشرت النقابية داخل قطاعات صناعية عديدة ، ثم توحدت هذه الحركة على المستوى القومى . وفى عام ١٨٤١ تأسس اتحاد عمال المناجم . ثم عام ١٨٤٥ تم أنشاء الاتحاد القومى للعمال المتحدين . وفى عام ١٨٦٨ تأسس مجلس النقابة العمومية . وشهدت نهاية هذه المرحلة من أواخر القرن التاسع عشر زيادة انتشار العضوية النقابية بين العمال غير المهرة . وكان هدف الحركة النقابية الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروفهم الاقتصادية . واتخذ الصراع الصناعى أشكالاً مختلفة .

حـ ـ **المرحلة الثالثة** وتعرف بمرحلة النضال من أجل تحقيق مكانه سياسية وشرعية للنقابات العمالية والتمثيل السياسى المباشرلها . ونجحت الحركة النقابية فى أهدافها ، وصدرت القوانين المنظمة لمشاركة العمال فى المجال السياسى ، مثل قانون تاف فال Taff Vall عام ١٩٠١ ، ثم تحكيم اسبورن Os-born Judgement فى عام ١٩٠٩ ، وقانون النقابات العمالية T.R. Act فى عام ١٩١٣ . واستطاعت الحركة النقابية البريطانية حتى بداية القرن العشرين أن تمارس وظائف حماية المصالح الاقتصادية لأعضائها وتحقيق مكانة سياسية لها .

د ـ **المرحلة الرابعة** وتقع فى الفترة الزمنية بين الحربيين العالميتين الأولى والثانية . وشهدت هذه المرحلة التعاون المتنامى بين النقابات العمالية ، وحزب العمال البريطانى .

هـ ـ **المرحلة الخامسة** وكانت خلال الحرب العالمية الثانية حيث شهدت تحولاً كبيراً فى وظيفة النقابات العمالية تمثلت فى تقوية أواصر التعاون والتكاملية بينها وبين الحكومة البريطانية . واستمر هذا التعاون فى التنامى ،



وتأسيس علاقات مباشرة وغير مباشرة بين النقابات والحكومة المركزية خلال الخمسينيات والستينيات . من ثمّ كان التحول الجذرى فى وظائف النقابات من وقوفها ضد الملكية الرأسمالية الخاصة فى القرن التاسع عشر ، إلى التكاملية مع الدولة . وأصبحت النقابات مؤسسة قومية فعالة ذات ثقل فى النسق الاقتصادى والمجال السياسى .

من ذلك استخلص فان دى فال ، وبرباش ، وفلاندرز ، مايحدد إطار نظرية التكامل التى تصف الاتجاه التكاملى الحالى بين النقابات العمالية وجميع مؤسسات المجتمع وتدخلها فى وضع السياسات الاقتصادية فى المجتمع الرأسمالى ممثلاً بالمملكة المتحدة . والإجماع على رفض التفسيرات الكلاسيكية للحركة النقابية لعدم ملاءمة تفسيراتها للتحول الحالى فى وظائف النقابة العمالية .

الإطار التصوري لنظرية التكامل : يقوم الإطار التصورى لنظرية التكامل على المقولات الأساسية الآتية :

١ـ حدوث تحول جذرى فى نظرة العمال للنقابات العمالية . فبعد أن كانت النقابات العمالية أداة هامة للطبقة العاملة فى الصراع الطبقى ضد الرأسمالية الصناعية ، أصبح العمال أكثر اهتماماً بالفوائد والمكاسب المباشرة التى يحصلون عليها من جراء مشاركة النقابات العمالية فى سياسات الأجور واستقرارها . وانتقال وظيفية النقابات من المستوى المتعمق (مستوى المصنع والإدارة الصناعية) ، إلى مستوى شامل من العلاقات بين النقابات وكل من الصناعة والمجتمع .

٢ـ إن التحول فى وظائف النقابات ومكانتها السياسية والاجتماعية يرتبط ارتباطاً قوياً بالتحولات الكبرى على مستوى المجتمع ، وبالتغير فى النظام الاقتصادى العالمى . ويتطلب هذا التغير مستقبلاً ، أن تقوم النقابات العمالية ، بالاهتمام بمصالح الجماهير نظراً لأن أعضائها من بينهم . ومن الضرورى العناية بالنقابيين وأسرهم داخل المجتمع. ويبدو هذا الاتجاه يبدو واضحاً فى مناقشة عالم الاجتماع البريطانى ويلشر Wilsher (١٩٧٦) عندما وصف النقابات العمالية بأنها تمثل المديرين الجدد للحياة الاقتصادية .

٣ ـ تعتبر النقابات العمالية أداة هامة فى تحقيق التوازن الإقتصادى للمجتمعات الغربية . وأن يكون لها دور أساسى فى مساندة الحكومة فى تنفيذ خطط الاستثمار طويلة الأجل ومناقشة سياسة الأسعار والأجور . وأن يتحقق قدر كبير من التكامل بين النقابة العمالية والإدارة الصناعية خاصة فى عمليات التنبؤ بأوضاع السوق محلياً وعالمياً (Hirszowicz, 1981:181-182) .

مما يذكر أن أفكار نظرية التكامل رغم أنها لاتنكر وجود صراعات فى مجال أدوار النقابات العمالية وعلاقاتها ـ تتعارض نسبياً مع نظريات الصراع التى أشرنا اليها سابقاً . إذ أن تحقيق النقابات لوظائفها الجديدة يتطلب وضع ضوابط مؤسسية تنظم العلاقة المتبادلة بين المصالح . وأن قبول أو رفض هذه الضوابط قد يكون محفوفا بمخاطر الصراع المتوقعة . ويعتقد علماء نظرية التكامل فى إمكانية قبول هذه الضوابط .

خامساً : العولمه والنقابات العمالية :

منذ أواخر السبعينيات تمر المجتمعات الصناعية المتقدمة بمرحلة انتقالية نحو نمط مجتمع صناعة العلم . وخلال هذه المرحلة الانتقالية ، تنتهج الحكومات وأصحاب المشروعات الرأسمالية الضخمة استراتيجيات وسياسات من بينها مايرمى إلى تقليص دور الحركة النقابية وانخفاض حجم العمالة داخل التنظيمات النقابية . ذلك بهدف مواجهة العديد من المشكلات الناجمة من الكساد الاقتصادى فى الستينيات مثل أزمة الطاقة ، التضخم ، ارتفاع معدلات الفائدة على الودائع ، التعامل مع أنماط متغيرة من التجارة الدولية . وما يصاحب هذه الأزمات من تراجع معدل النمو الاقتصادى وارتفاع نسبة البطالة .

خلال عقد الثمانينيات حدثت تحولات كبرى فى التعاقدات الصناعية وتوسع الخدمات مصحوبا بتغيرات بنائية طويلة المدى تقوم على التقنية الميكروإليكترونية بما يخدم التوجه نحو العولمة الاقتصادية .

ازاء هذه التحولات يتفق معظم علماء الاجتماع الصناعى فى الغرب ، على أن وضع النقابات العمالية فى مواقع العمل أصبح ضعيفاً ويواجه خطراً عظيماً

سوف يزيد من تقلص دور الحركة النقابية وحجم النقابات العمالية فى المستقبل القـريب . ويرجع هؤلاء العلمـاء أسبـاب تراجع الدور النقـابى إلى السـيـاسـات والتشريعات الحكومية إضافة إلى عدم تشجيع أصحاب المؤسسات الصناعية العملاقة (مثل شركة الاتصالات العالمية A T & T) للنقابية العمالية . إضافة إلى هذا تواجه النقابات العمالية العديد من المشكلات الخطيرة تؤثر بالفعل فى حركتها النقابية ودورها الفعال وفى قوتها السياسية والاجتماعية التى اكتسبتها خلال تاريخها الطويل .

لايقتصر الموقف الصعب الذى تواجهه النقابات العمالية فى العالم الصناعى المتقدم بل يمتد إلى بعض دول آسيا ذات النمو الاقتصادى العالى . ويتفاوت معدل تراجع الدور النقابى بين دولة وأخرى . فمثلاً يكون معدله أكبر فى الولايات المتحدة الأمريكية عنه فى كندا نظراً لأن الحركة النقابية بها أقوى بكثير عنها فى أمريكا الشمالية ، التى انخفض معدل النقابية بها خلال العقدين السابقين إلى أكثر من النصف . وانخـفض هذا المعـدل فى القطاع الخـاص من ٣٥٪ إلى ١٠٪ . ويتوقع المحللون أن يستمر الانخفاض فى المعدل ليصل إلى ٥٪ بحلول عام ٢٠٠٠م .

فى الدول النامية تواجه النقابات العمالية مشكلات جمة تفرضها عمليات التغيير التى تتبعها حكومات هذه الدول نتيجة انضمامها لاتفاقية الجات واحتمال انضمام بعضها لاتفاقية الشراكة الأوربية مثل جمهورية مصر العربية . فمن أشكال الاستجابة لحدة المنافسة العالمية ، إعادة الهيكلة العمالية كماً وكيفاً لضمان حسن استخدام الموارد البشرية ، وتحديد هوية قطاع الأعمال العام ، والخصخصة Privatization . وما يتطلبه هذا التغيير من إعادة النظر فى التشريعات العمالية خاصة إذا دعت عملية التغير إلى ضرورة وجود شريك أجنبى ، ودمج الشركات الصغيرة وخلق شركات متخصصة ، وإقامة صناعات متكاملة مع الصناعات الغربية . (*)

(*) لمزيد من التفصيل حول سياسات التغير في ظل العوله انظر ، سعيد يس عامر . «وصفه في ظلال التغيير ». مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري ، القاهرة ١٩٩٦ .



مؤشرات التغير في الحركة النقابية :

يعتبر التغير الراهن والمتوقع فى الحركة النقابية مثار جدل وإهتمام واسع النطاق من جانب المتخصصين ومن جانب وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة خاصة فى المجتمع الصناعى المتقدم . حيث بدأ هذا الجدل منذ ثلاثة عقود استعداداً لدخول القرن القادم بخطى قوية وثابتة . واذا أخذنا الولايات المتحدة الأمريكية نموذجا للتغير فى الحركة النقابية نجد له مؤشرات دالة عليه تتمثل فى الآتى :

١ـ خلال الفترة مابين عامى ١٩٧٥ ، ١٩٨٤ انخفض عدد العاملين الأعضاء فى النقابات الأمريكية من (٢٢,٢) مليون فرد إلى (١٨,٣) مليون فرد أى بنسبة انخفاض مئوية بلغت (١٧,٦ ٪) .

٢ـ انخفاض النسبة المئوية لقوة العمل بين النقابيين من (٢٦ ٪) فى عام ١٩٥٣ إلى نسبة مئوية بلغت (١٦,١ ٪) عام ١٩٨٤ .

٣ـ انخفاض نسبة انتخابات التمثيل النقابى فى عمليات المساومة الجماعية نيابة عن العمال من (٢٦ ٪) فى عام ١٩٥٣ إلى (١٦,١ ٪) فى عام ١٩٨٤ .

٤ـ تراجع رغبة العمال النقابيين فى إعطاء النقابة العمالية حق تمثيلهم والتحدث بلسانهم مستقبلاً . حيث كشفت نتائج استفتاء عام حول هذا الموضوع ، أن الرافضين للنقابة كممثل لهم بلغت نسبتهم (٧٤,٨ ٪) من إجمالى العمال النقابيين فى عام ١٩٨٣ مقابل (١٩,٨ ٪) فى عام ١٩٧٠ .

٥ـ انخفاض نسبة نجاح دورالنقابات العمالية فى تحسين أجور أعضائهامن العمال وتأمين ظروف عملهم . إذ أشارت إحصائيات مكتب العمل الأمريكى من خلال مسح شمل عقود.العمال ومعدل أجورهم ، أن عام ١٩٦٨ شهد أقل معدل زيادة فى الأجور . وخلال عام ١٩٨٥ سجلت عقود العمل التى أبرمتها النقابة مع القطاع الخاص أقل معدل لأجور العمال منذ سبعة عشر عاما مضت .

٦ـ انخفاض ثقة العمال فى النقابة وعدم حاجتهم إليها فى حصولهم على أفضل شروط للعمل لصالحهم من خلال التعاقد مع أصحاب العمل . وفى استفتاء أجرته إحدى المجلات المتخصصة أشارت إلى أن نسبة العمال الذين عبروا عن انخفاض ثقتهم فى النقابة بلغت (٥٨٪) من مجموع العمال الذين شملهم الاستفتاء .

٧ـ إنخفاض عدد الإضرابات إلى معدلات متدنية فى عام ١٩٨٥ رغم تفاقم أشكال الصراع . ويرجع سبب تراجع الاضرابات إلى عاملين أساسيين أولهما التحسين الذى طرأ على العلاقات بين الإدارة والعمال ، وقدرة أصحاب العمل على التفاوض بمهارة عالية على مائدة المفاوضات مع العمال (Allen & Keavney, 1988:10).

أهم العوامل المؤثرة فى تغير الحركة النقابية الحالية :

١ـ الخصخصة :

يشير مفهوم الخصخصة إلى التحول من النمط العام للملكية والتحكم إلى النمط الخاص . وتتخذ عملية الخصخصة أشكالاً كثيرة . وقد تكون الخصخصة سياسة اقتصادية أو تكون أسلوباً يتم اتخاذه من قبل الحكومات لرفع كفاءة أداء الاقتصاد القومى ويقضى هذا الأسلوب بانسحاب الحكومة من النشاط الاقتصادى خاصة الأنشطة الانتاجية كالصناعة والزراعة والتجارة والخدمات وإحلال القطاع الخاص للقيام بإدارتها وفق أساليبه التى تنهض على اقتصاد الملكية الخاصة . (أحمد محرز ، ١٩٩٦ : ٣٧) .

ورغم اختلاف النظريات حول جدوى عملية الخصخصة لتطوير الاقتصاد بين مؤيدين ومعارضين لها (Batstone, 1988:185-186) ، إلا أن مايهمنا فى هذا الصدد أن عملية الخصخضة قد تؤثر بشكل مباشر فى إضعاف الحركة النقابية وكثافتها . فعملية الخصخصة كأسلوب يشجع الأفراد والهيئات على الملكية المساهمة فى المشروعات الخاصة . ومايهم المستثمر هو تحقيق درجة عالية من الإنتماء للمشروع من جانب العاملين به بانتهاج عدة سياسات فى مقدمتها مشاركة

العمال فى رأس مال المشروع وانشاء مجالس إدارة مشتركة . وهذا الإتجاه يفقد الحركة النقابية فعاليتها .

مما يذكر فى هذا الصدد أن الحكومة المصرية فى تطبيقها للخصخصة كأسلوب لرفع كفاءة أداء الاقتصاد فى مصر ، وضعت التشريعات القانونية المنظمة لاتحاد العمال المساهمين فى شركات القطاع الخاص . وكفل لهم المشرع حق العضوية وأولوية المساهمة وجعل شرط الانتماء إلى الشركة لاكتساب عضوية الاتحاد شرط نشأة وبقاء ، وانقضاء . (*)

قد تسهم عملية الخصخصة بطريقة غير مباشرة فى إضعاف قوة نقابات القطاع العام خاصة برنامج الخصخصة . وتنخفض الكثافة النقابية فى المشروعات صغيرة الحجم التى تستوعب عشرات العمال . كما تثير عملية الخصخصة عدة مشكلات للعمالة داخل القطاع لعام ومنشآته التى تخضع لهذه العملية . ومن أهم هذه المشكلات فائض العمالة ومستوياتها المهارية التى لايمكن استيعابها أو الاستفادة من كفاءتها فى القطاع الخاص . وبالتالى تواجه القيادات النقابية مشكلات جمة . إلا أنها تستطيع أن تفرض حلولا دون تنسيق وتعاون مع الدولة التى كانت المالك الأصلى لهذه الشركات . لذلك تتصف العلاقات بين النقابة والحكومة بالتعاون وليس الصراع كما كان الحال قبل السبعينيات . ويطرح الجانبان بدائل عدة منها ـ على سبيل المثال ـ تمكين العمال Empowerment of Workers من خلال إعادة تدريبهم حتى يمكن لإدارة القطاع الخاص الاستفادة بهم والابقاء عليهم فى المنشأة الصناعية . ومن البدائل المطروحة، التوسع فى إنشاء تنظيمات صناعية لاسيتعاب فائض العمالة .

(٢) تغير التشريعات والسياسة العامة :

قبل السبعينيات ، كانت للحركة العمالية فى المجتمعات الرأسمالية الصناعية، سياسيات تكفل لهاحماية للعمال من تعسف أصحاب العمل ومن تقلبات

(*) لمزيد من التفصيلات حول اللوائح التنفيذية وموادها الخاصة بهذا الموضوع انظر مؤلف : أحمد محمد محرز ، الخصخصة : النظام القانوني لتحول القطاع العام إلي القطاع الخاص، كتاب الأهرام الاقتصادي (٩٩) ، مطابع الأهرام التجارية ، ١٩٩٦ .

الظروف الاقتصادية بما يؤثر على إحساس العمال بالأمان والاستمرار فى العمل ، وعدم التفرقة على أساس العرق ، وعدم استغلال العمال .

بنهاية السبعينيات ، بدأت الحكومات من خلال المؤسسات المهتمة بشؤون العمالة ، تضع سياسات تكفل للعمال ماكانت تكفله لهم النقابات العمالية من حماية. وكان لهذا التغير فى السياسات العامة أثره فى انخفاض رغبة العمال للإنضمام للنقابة العمالية (Allen & Keavey, 1988:11) .

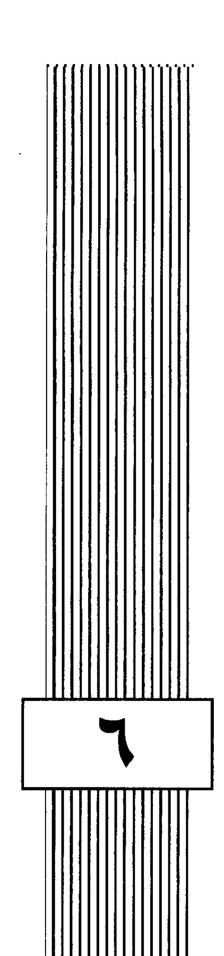
(٣) حدوث تغيرات بنائية حديثة فى التنظيمات الصناعية داخل المجتمعات الصناعية المتقدمة .

خلال السنوات القليلة الماضية ظهرت صناعات حديثة آخذه فى النمو تختص بصناعة الإليكترونيات (ويطلق عليها صناعات شروق الشمس Sunrise Industries ذات بناءات تنظيمية صغيرة وتنتهج سياسات رافضة تماماً لأى علاقات مع النقابات العمالية (Batstone, 1988:206) .

أيضاً من البنى التنظيمية الآخذه فى الانتشار مايعرف بالتنظيمات الوقتية Adhocracy أى يكون تواجدها وعملياتها الأساسية مرتبطين بانجاز هدف محدد خلال فترة زمنية معينة . وهذا النمط من التنظيمات لاعلاقة له بالنقابات العمالية، التى لايكون لها أى تأثير على العمالة التنظيمية . ويتنبأ المفكر الأمريكى ألفن توفلر Alvin Toffler أن هذا النمط من التنظيمات سيكون سائداً بشكل كبير مع بداية القرن الحادى والعشرين الميلادى ، وكبديل للنمط البيروقراطى السائد حالياً (Taffler, 1973:66-67) . وتتصف هذه التنظيمات المؤقتة باللامركزية فى السلطة ، وإدارة إنجاز المشروعات ، وعدد محدود جداً من القواعد الرسمية .(Hampton, 1977:413-415)

أيضاً يواكب التغير فى عملية التصنيع بفعل التقنية الراقية ، تغيرٌ مماثلٌ فى المصفوفة المهنية . ومن مؤشرات هذا التغير ، تراجع كبير فى إعداد العمال المهرة وغير المهرة مما يكون له انعكاسات سلبية على الحركة النقابية . وفى المقابل تزداد المهن المتخصصة .





الفصل السادس

علاقات العمل

الفصل السادس

علاقات العمل

مقـــدمة :

أولاً : سوسيولوجيا علاقات العمل

ثانياً : أشكال علاقات العمل

(١) العلاقات العامة

(٢) بنية العلاقات الاجتماعية في تنظيم المصنع

(٣) العلاقات الصناعية

ثالثاً : المداخل النظرية لدراسة علاقات العمل

رابعاً : علاقات العمل في ظل تعاظم العولمة .

الفصل السادس

عـــلاقـــات العمــــــــل

مقـــــدمة :



صاحب ظهور نظام المصنع تحولات كبرى فى شبكة علاقات العمل Labor Relations، سواء من حيث تعدد وتباين أطرافها أو من حيث درجة التعقيد وتباين مستويات الأطراف المتفاعلة فى هذه الشبكة . وتترك هذه التحولات بصمات واضحة فى حياة الأفراد الاجتماعية ويكتسب معنى العمل أبعادا جديدة لديهم . ويصبح الأفراد مختلفين فى تقييمهم ورؤيتهم الذاتية للعالم من حولهم نظراً للتحول فى منظومة القيم والمعايير التى تنهض عليها شبكة العلاقات والتفاعلات بينهم داخل التنظيم الاجتماعى للمصنع .

فى ظل نظام المصنع يطور الفرد من خلال عمله ، انماطا من العلاقات تختلف جذرياً عن العلاقات التقليدية التى عرفتها القبائل أو الأنشطة الحرفية فى مجتمعات ماقبل الثورة الصناعية . ومن أهم أشكال العلاقات داخل نظام المصنع العلاقات بين الرئيس والمرءوس . ويغلب هذا النمط من العلاقات على حياة العمل اليومية وبشكل متكرر. (Kerr et al., 1967:584) .

تتصف شبكة العلاقات داخل تنظيم المصنع بالصراع والعداء ، كما تتسم بالود والإنسجام نظراً لأن العلاقات بين الرئيس والمرءوس تقوم على أساس المنفعة المتبادلة وعدم التكافؤ من حيث السلطة والمكانة الوظيفية . ويتخذ الصراع فى العلاقات شكلين أساسيين هما : الصراع المنظم والصراع غير المنظم . يتخذ الصراع مظاهر سلوكية منها ما يكون ظاهراً كالاضرابات ، الانقطاع عن العمل ، التغيب المتكرر عن العمل ، المشاحنات ، والصراع الدامى . ومن مظاهر الصراع

الكامن ، تعطيل العملية الإنتاجية ، تقليل معدل الإنتاج . ولايحدث الصراع فى العلاقات الرسمية فقط ، بل يمكن حدوثه فى شبكة العلاقات غير الرسمية مثلما يقع بين جماعتين عندما تريد إحداهما الحصول على مزايا اقتصادية أكثر من الثانية (على جلبى ١٩٩٦ : ٣٣٢-٣٣٣) .

سوسيولوجيا ، ابتدأ الاهتمام البحثى بعلاقات العمل بعد نشر نتائج دراسات هوثورن ودراسات التون مايو فى مصنع الطائرات ومصنع صناعة المعادن فى الولايات المتحدة الأمريكية . وبدأ الاهتمام الرئيسي فى دراسة علاقات العمل من خلال إسهامات ودراسات مدرسة العلاقات الإنسانية . ثم تطور مفهوم علاقات العمل من خلال الدراسة الميدانية الهامة التى قام بها وليم فوت وايت W.F. Whyte (١٩٥١) ، ومن خلال النموذج التقليدى للعلاقات الصناعية الذى قدمه عالم الاجتماع الصناعى ولبرت مور W. Moore

تمثل تطور الاهتمام بدراسة علاقات العمل فى ظهور مداخل نظرية كثيرة تناقش أنماطها وخصائصها البنائية ، والاهتمام بالمؤسسات والتنظيمات التى تلعب دوراً أساسياً فى دينامية هذه العلاقات خاصة النقابات العمالية فى مجال العلاقات الصناعية وتباين وتطور أشكال التدخل الحكومى فى هذا الشأن .

من المنظور التحليلى ، نجد من بين الباحثين من يستخدم مفهوم علاقات العمل من منظور شامل يتضمن جميع أنماط العلاقات على مستوى تنظيم المصنع وتشمل : العلاقات الرسمية ، العلاقات الفنية ، العلاقات العامة ، والعلاقات الصناعية . ومن الباحثين من يستخدم مفهوم علاقات العمل بمعنى العلاقات الصناعية .

سوف تنطلق المناقشة فى هذا الفصل من المفهوم الشامل لعلاقات العمل بأن نعرض بإيجاز لبنية العلاقات الرسمية والفنية ثم نعطى قدراً أكبر نسبياً من المناقشة للعلاقات الصناعية وكيف تطورت فى الاقتصاد الكونى The Global economy . وتتطرق المناقشة إلى الموضوعات التالية :

أولاً : سوسيولوجيا علاقات العمل

ثانياً : أشكال علاقات العمل

(١) العلاقات العامة

(٢) بنية العلاقات الاجتماعية فى تنظيم المصنع

(٣) العلاقات الصناعية

ثالثاً : المداخل النظرية لدراسة علاقات العمل

رابعاً : علاقات العمل فى ظل تعاظم العولمة .

أولاً : سوسيولوجيا علاقات العمل :

يمكن القول إن علماء الاجتماع لم يعطوا قدراً كافياً من الاهتمام للعلاقات الاجتماعية فى مجال العمل أثناء اهتمامهم بدراسة المجتمعات الصناعية حتى أوائل العشرينيات من هذا القرن . ثم بدأ الاهتمام السوسيولوجى بتحليل اتجاهات العمال وسلوكهم وتحليل تنظيم العمل ودراسة العلاقات بين الرئيس والمرءوس .

جاء الاهتمام بدراسة علاقات العمل ضمن مناقشات رواد علم الاجتماع: وهم إميل دوركايم وكارل ماركس ، وماكس فيبر . ومن اللافت للنظر أن إسهامات هؤلاء الرواد ربما لم يتم ترجمتها بشكل كامل . وتأكيدا لهذا القول ، فإن أفكار كارل ماركس ـ رغم ما قدمته من إثراء للنظرية الاجتماعية من خلال جدليات حول الطبقة وتطور المجتمعات الرأسمالية ـ تضمنت مناقشات حول العمل والعمالة إلا أنها ظلت مجهولة لم يتطرق إليها أحد من العلماء إلا فى أوائل السبعينيات عندما أشار إليها برافرمان Braverman فى مؤلفه الهام "Labor and Monopoly Capital" . ومن خلال أفكار ماركس قدم برافرمان نموذجا للعلاقات الصناعية يعد أكثر النماذج ملاءمة لدراسة وتفسير النمط الحديث فى ظل العولمة . كما تبع نشر مؤلف برافرمان حول أفكار ماركس ظهور اتجاهات نظرية تهتم بدراسة علاقات العمل مثل نموذج الكلاسيكية المتطورة فى دراسة سوق العمل الذى قدمه مارسدن Marsden (١٩٨٦) . وود Wood (١٩٨٢) ، هايمان Hyman (١٩٨٦) ، وغيرهم . (Brown, 1989 : 51,53) .

ومن المهم عندما نناقش سوسيولوجيا علاقات العمل أن نفرق بين التراث النظرى والإسهام الإمبيريقى من حيث السبق فى مناقشتها بما يخدم الرؤية التحليلية لها كقضية هامة وأساسية من قضايا علم الاجتماع الصناعى .

مما سبق، يمكن القول إن الفكر الإجتماعى ممثلاً بجدليات كارل ماركس سبق مجالات العلوم الاجتماعية الأخرى فى الإهتمام بمناقشة علاقات العمل . بينما تأخر الإسهام الإمبيريقى لعلماء الاجتماع فى دراسة هذه القضية حتى دراسات هوثورن ومناقشات إلتون مايو وانتقاداته لنموذج الرجل الاقتصادى الذى قدمته مدرسة الإدارة العلمية . ومن خلال مناقشات إلتون مايو وغيره من الباحثين ، أمكن صياغة أساسيات مدخل لدراسة العمل والعمالة . وقدمت مدرسة العلاقات الإنسانية فرضية هامة فى هذا المدخل ترى أن العاملين وأصحاب العمل ليسوا شخصيات منعزلة بل أعضاء داخل جماعات اجتماعية تستجيب للمعايير الاجتماعية السائدة التى تحدد نمط وكيفية الاتصالات والعلاقات بينهم (Goldthorpe, 1966:5) .

إضافة إلى المعايير الاجتماعية ، قدمت مدرسة العلاقات الإنسانية فرضية أخرى تغطى علاقات تنظيمات العمال وممثليهم (كالنقابات العمالية) ، والمديرين، والملاحظين . تذهب الفرضية الثانية إلى أن أصحاب العمل وممثليهم، والمديرين ، والمشرفين أناس لديهم الرغبة الطبيعية للتعاون والمشاركة فى مشروع عام (Roethlisberger and Dikson, 1939 : 569) . ومن ثَمّ جاء إسهام مدرسة العلاقات الإنسانية فى مجال علاقات العمل قائماً على فرضية التعاون وتجاهل الصراع بين العمال وأصحاب العمل .

من خلال المناقشات الهامة لتالكوت بارسونز حول النسق الاجتماعى وخصائصه ، يبرز الاهتمام ضمنيا بعلاقات العمل من خلال البعد التحليلى الشامل للنسق على مستوى المجتمع . فمن منظور مفهوم الأنساق وارتباطه بالوظيفية فى النظرية الاجتماعية ، يمكن استخلاص إسهامين هامين قدمهما بارسونز فى مجال علاقات العمل . يتمثل الأول فى رؤية بارسونز للمجتمع كنسق اجتماعى يكون الاقتصاد أحد أنساقه الفرعية ويرتبط بعلاقات متبادلة بباقى الانساق الفرعية الأخرى . وتعتبر العمالة شكلاً مؤسسياً وتتشكل العلاقات المتبادلة من خلاله . من

جهة أخرى ، يذهب علماء نظرية الأنساق إلى رؤية التنظيمات الصناعية وأشكال تنظيمات العمل الأخرى كأنساق لها علاقات متبادلة مع بيئتها ومن أشكال هذه العلاقات تبادل الأجور والرواتب مقابل اشتراك العاملين فى تحقيق أهداف المشروعات العاملة داخل المجتمع (Brown, 1989:39) .

من خلال مناقشات بارسونز التجريدية للنسق الاجتماعى وخصائصه الوظيفية ، يمكن استخلاص أربع خصائص عامة لعلاقات العمل كقيمة لها خصوصية نوعية تتمثل فى

(أ) اعتبار عقد العمل مشتملاً على أكثر من مجرد علاقة متبادلة بين الأجور وخدمات العامل .

(ب) يدخل المشتغلون سوق العمل عادة كأعضاء فى الأسر الأجتماعية عليهم أن يتحملوا مسئولياتهم نحوها .

(جـ) أهمية القيم التى تحيط وتدعم فى الوقت ذاته علاقات العمل (Brown, 1989:40-41; Parsons and Smelser, 1959:148-149)

إضافة للإسهامات السوسيولوجية السابقة ، اهتم علماء نظريات الصراع بعلاقات العمل متأثرين فى هذا الصدد بالفكر الماركسى . ومن بين هؤلاء العلماء بفريدج Beveridge (١٩٤٤) ، دارندورف Dahrendorf (١٩٥٩) ، بالداموس Baldomus (١٩٦١) .

يتصور الفكر الراديكالى علاقات العمل من علاقات بين الرئيس والمرءوسين Super-and Subordinates داخل تنظيمات عمل من صفاتهم تتصف بالتنسيق . وأن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل علاقات سلطة . وعندما يدخل العامل مجال العمل فإن عليه أن يبدى الرغبة فى اتباع التعليمات والقواعد المنظمة للمشروع . بل أكثر من ذلك لابد له أن يقبل ويتبع التعليمات الصادرة إليه ممن هم فى مراكز السلطة . وهذه الخاصية الأساسية لعلاقات العمل ضرورية إذا أردنا أن نتفهم إذا كانت هذه العلاقات تنطوى على رضاء متبادل أم صراع بين الطرفين .

ثانياً : أشكال علاقات العمل :

١ـ العلاقات العامة :

فى المجال الصناعى ، تمثل العلاقات العامة فلسفة اجتماعية هدفها تحسين وتأكيد الصلة المتبادلة بين تنظيم المصنع (كمشروع إنتاجى) وجماهيره على اختلاف أذواقهم وطبقاتهم وبيئاتهم الاجتماعية . ولايشترط أن تكون الجماهير حاضرة ، فقد تكون غير مرئية خاصة فى ظل ظاهرة (العولمة)، وتدويل عملية التصنيع . وتعتبر العلاقات العامة فناً اجتماعياً منظماً .

تنحصر مجالات العلاقات العامة فى :

(أ) توثيق الثقة بين المصنع وجماهيره . ويتطلب هذا الهدف ضرورة دراسة نفسية الجماهير وأفضل الأساليب للتأثير فيها بما يحقق رضاهم وإقبالهم . من ثم تتحقق المنافسة القوية فى الأسواق الاستهلاكية . (عبد العزيز عزت ، ١٩٦١ ، ٢٦٦) .

فى ظل العولمة يأتى الإهتمام بجمهور المستهلكين على قمة الأهداف العامة للإدارة الصناعية التى تتصف بالفعالية Effective Industrial Management سواء فى مجالات السلع الصناعية ، أو فى صناعة المعلومات والاتصالات . ومن خمس سنوات مضت ، تنتهج الإدارة الصناعية للمؤسسات العالمية العملاقة استراتيجيات موجهة نحو معاملة العملاء وجذب انتباههم ، حتى أصبح العميل هو محور الإهتمام الرئيسى للتنظيم . من ثَمّ ظهرت مفهومات حديثة للتنظيم منها التنظيم التعلمى ، الهندسة الإدارية (الهندرة) Reengineering وإدارة الجودة الشاملة Total Quality Management ، يكون هدفها الأساسى توثيق ، وتوسيع دائرة العلاقات العامة بين العملاء والإدارة الصناعية (*) .

٢ـ بنية العلاقات الاجتماعية داخل تنظيم المصنع .

تتأثر بنية العلاقات داخل تنظيم المصنع بخاصية العقلية الرشيدة داخل عمليتين أساسيتين هما تقسيم العمل The Division of Labor ، واستخدام الآلة

(*) وهو مايعرف حديثاً بالمشاركة Partnership أي إشراك العميل باستخدام شبكة المعلومات بالحاسبات الآلية لربط قاعدة البيانات بالمهام التنظيمية والمسئوليات وأذواق العملاء بما يكفل تقديم أفضل أنواع الخدمة لهم .



على نطاق واسع فى العملية الإنتاجية .

يشير مفهوم العقلية الرشيدة إلى تنظيم الإنتاج وفقاً لقوانين المنطق والكفاية، وتعد بديلاً أساسياً لضبط السلوك فى التجمعات التلقائية والشخصية وغير الرسمية التى كانت تحكمها التقاليد فى الأوضاع الاجتماعية غير المخططة . وتقود العقلية الرشيدة إلى التوصيف الدقيق لكيفية أداء العمل . كما تؤدى إلى عملية التنميط القياسى لبيئة العمل (Caplow, 1954:24) .

يمكن تقسيم شبكة العلاقات إلى نمطين أساسيين هما العلاقات الفنية Technical Relations ، وعلاقات السلطة .

١ـ العلاقات الفنية :

تختص هذه العلاقات بالأنشطة التى تربط الفرد فى أداء عمله بأشياء مادية كالآلات والماكينات ، وتجميع الأجزاء وتداول المواد وماشابه ذلك . ويتمثل الهدف الأساسى للأنشطة الفنية فى تحويل المواد الخام إلى منتج صناعى نهائى . وتنقسم العلاقات الفنية داخل تنظيم المصنع إلى مستويين هما : الورشة (موقع الإنتاج) والتنظيم الهندسى . ويوجد نوعان من الورش هما : الورشة الإنتاجية والورشة الوظيفية . ويعتبر تنظيم الورشة الإنتاجية قلب المصنع بحيث لو توقف عن العمل توقف بالتالى المصنع بأكمله . ويختص تنظيم الورشة بالتحويل المباشر للمواد الخام إما إلى منتج نهائى أو منتج شبه مصنع (Gross, 1958:411) .

يشكل التطور التقنى المستخدم فى الآلات والعمليات الإنتاجية على مستوى ورشة الإنتاج ، تغييراً جوهرياً فى العمل البشرى ، وبنية العلاقات الاجتماعية كما يؤثر على المحيط الكلى لحياة العامل ذاته . ففى صناعات الصلب مثلاً يتطلب الإنتاج العمل ٢٤ ساعة يومياً من خلال العمل بنظام الورديات . وفى بعض المصانع تتطلب عملية الإنتاج تلاحم جهد العمال فى شكل خلية عمل جماعى . بينما فى صناعات أخرى ، يقوم الإنتاج على الأداء المنفرد .

وتتفاوت أشكال العلاقات الفنية تبعاً للمستوى التقنى للآلات المستخدمة . وحديثاً تنقسم تقانة الآلات إلى ثلاثة مستويات رئيسية هى :

(أ) الماكينات التى تعتمد على الجهد البشرى فى عملية التغذية ، والتحكم،



وتنظيم العملية الإنتاجية وفق مراحلها المتعاقبة . ويستخدم هذا النمط من الماكينات في نظام المصنع منذ نشأته .

(ب) الماكينات شبه الآلية حيث تقل قوة العلاقة بين العامل والآلة نسبياً عنها في النمط الأول .

(جـ) الماكينات (الأتوماتية) Automated machine وتمثل أحدث الأنواع ويتدخل في تشغيلها الحاسبات الآلية (والروبوت) The Robot (الرجل الآلي) ، واستخدام الشفرة الإليكترونية للتشغيل والتحكم عن بعد . وتكاد تنعدم العلاقة الفنية بين العامل والماكينة بنسب متفاوتة تبعاً لطبيعة عمل الماكينات ومستواها التقني والهدف من العملية الإنتاجية . (Hirszowicz, 1981:31) .

إلى جانب وجود شبكة من العلاقات الفنية على مستوى الورش الإنتاجية سواء بين العامل والآلة أو بين ورشة إنتاجية وأخرى ، توجد شبكة أخرى من العلاقات الفنية على مستوى التنظيم الهندسي (كالإدارة الهندسية) . ويكشف واقع الممارسة الفعلية للعلاقات الفنية عن تداخلها وتفاعلها بين مستوى ورش الإنتاج ومستوى الإدارة الهندسية ومايرتبط بهما من أقسام فنية أخرى كمعامل الأبحاث والتطوير . ويشوب شبكة العلاقات الفنية الكلية إشكال من الصراع الناجم في بعض الأحيان عن سوء الفهم حول أحد القضايا المرتبطة بالإنتاج ، وتقنية العمليات الإنتاجية .

ويعد حدوث الصراع أمراً طبيعياً في العلاقات الفنية عند مستوى التنظيم الهندسي بوصفه المسئول عن الورش الإنتاجية ومتابعة سير العمل بها وإصدار القرارات والتعليمات بما يكفل عدم التوقف عن العمل . فضلاً عن قيام المهندسين بوضع الخطط الفنية والرقابة على الإنتاج . وتتخذ العلاقات الفنية نمط العلاقة بين الرئيس والمرءوس التي لم تصل إلى درجة الرسمية Formality التي تتصف بها العلاقات الرسمية للمصنع .

تتخذ شبكة العلاقات الفنية خطوطاً رأسية (بين التنظيم الهندسي والورشة الإنتاجية) ، وخطوطاً أفقية على مستوى الورش أو مواقع العمل الإنتاجي . حيث يوجد نوعان من الخدمة الفنية : الورش الإنتاجية تقوم بإنتاج مايطلب منها من

كميات وفق خطط الإدارة أو التنظيم الإنتاجى ، والورش الخدمية الفنية أو مايطلق عليها بالورش الوظيفية التى تتعدد نشاطاتها المساعدة للورش الإنتاجية . من أمثلة الورش الوظيفية ورش اللحام ، ورش السمكرة ، وورش صقل المعادن .. الخ) .

٢ـ علاقات السلطة :

تعد علاقات السلطة Authority Relations الدعامة الأساسية للسلوك التنظيمى . وأن المشكلة العامة التى تواجه المديرين فى التنظيمات المركبة للمصانع فى القطاعين العام والخاص هى تنظيم الجهود المتعاونة من أجل تحقيق أقصى درجة من الفعالية (إنجاز الأهداف التنظيمية) وتحقيق الكفاءة Effeciency (إشباع متطلبات الأفراد) . وكما يشير هربرت سيمون . Herbert Simon (١٩٥٧) إلى أن السلطةالرسمية هى التى تميّز بشكل واضح بين سلوك الأفراد كمشاركين فى عمليات التنظيم وسلوكهم خارجه . فالسلطة هى التى تعطى التنظيم بنيته الرسمية . إلا أن اتجاهات الصراع نحو السلطة تمثل المصدر الأكبر للتوترات والقلق فى شبكة العلاقات الاجتماعية برمتها والتى تتشكل حسب المكانة الوظيفية داخل المصنع .

تتخذ علاقات السلطة مساراتها عبر أربعة مستويات من المكانة هى : (أ) مستوى العمل (العمال) Work Level (ب) الملاحظون Formen (جـ) الإدارة الوسطى (التنفيذية) The Intermediate Management . (د) الإدارة العليا (الصفوة الإدارية) وتتشعب العلاقات داخل ثلاث وظائف أساسية هى :

(أ) الوظائف الكتابية التى تضم جميع القائمين بأعمال السكرتارية والإتصالات الهاتفية والإليكترونية ، وموظفى الأعمال الكتابية فى الإدارة ، وعلى مستوى مواقع الإنتاج الصناعى والورش .

(ب) الوظائف المهنية المتخصصة التى تضم جميع الأنشطة التى تتطلب خبرة علمية متخصصة سواء من المديرين أو الخبراء الاستشاريين ، والمتخصصين فى البحوث والتطوير واعداد البرامج المتعددة للحاسب الآلى . وإدارة عمليات التفاوض ، والتسويق ، .. الخ .

(جـ) الوظائف الإنتاجية التى تضم جميع الأنشطة المرتبطة بالإنتاج بشكل

مباشر كالتى يمارسها العمال والمشرفون والمهندسون ومن فى حكمهم، (كالوظائف الخاصة بالقياسات ورقابة الجودة للمنتج الصناعى ، والصيانة ، وتفادى الأعطال الميكانيكية التى تعوق سيولة العملية الإنتاجية وانتظامها واستمراريتها) .

تتخذ علاقات السلطة داخل البنية الاجتماعية للمصنع اتجاهين : أولهما الاتجاه الرأسى الهابط ويمثل مسار التعليمات والأوامر . وثانيهما الإتجاه الرأسى الصاعد من أسفل إلى أعلى ويمثل مسار التقارير والالتماسات الخاصة بالعمل ومقترحات وشكاوى العاملين . إلى جانب الاتجاه الرأسى للسلطة ، يوجد الاتجاه الأفقى ويمثل مسار العلاقات بين الفرد ونظيره أو بين الأقسام عند مستوى وظيفى معين. ويصف كل من ميلر وفورم علاقات السلطة الأفقية بأن معظم أشكالها يتم بصورة غير مباشرة ويغلب عليه التعاون وتنسيق الآراء حول قضايا تختص بالعمل. من ثَمّ لاتنهض العلاقات الأفقية على تفويض السلطة Delegation of authority .

٣ـ العلاقات الصناعية :

ذكرنا فى مستهل مناقشتنا للنقابات العمالية فى الفصل الخامس ، أن العلاقات الصناعية The Industrial Relations تمر بثلاثة أطوار متتالية. حيث ناقشنا منها النقابات والمساومة الجماعية ، ويتبقى لنا أن نناقش العلاقات الصناعية ــ الطور الثالث ـ ومايرتبط بها من مشكلات وما تتصف به من دينامية فى ظل المتغيرات الإقتصادية العالمية .

تكثر مشاكل العمل اليومية وتتوقف من حيث الخطورة وعدم الخطورة على أداء العمل والعمال . ومن الأمثلة البسيطة (Allen and Keavey, 1988:20) للمشكلات التى تحدث أثناء العمل ، أن يقع الاختلاف فى الرأى بين النقابة والإدارة حول تصرف غير مألوف من جانب أحد العمال كأن ينام أثناء ساعات العمل الرسمية . ففى حالة تأكد الإدارة من هذا الفعل ، تلجأ إلى فصل العامل من العمل . بينما تعترض النقابة على تصرف الإدارة وتبنى اعتراضها على أن نوم العامل لايعد سبباً كافياً لفصله عن العمل (Allen and Keavey, 1988:20-21) .

من المنظور التحليلى تتعدد العلاقات الصناعية من حيث مستوياتها التحليلية، ابتداء من المستوى الفردى الذى استخدمه التون مايو إلى مستوى العلاقة بين الإدارة والعمال على مستوى تنظيم المصنع . ثم تزداد مستويات التحليل تعقيداً اذ تتخذ العلاقات الصناعية شكل مصفوفه تشتمل على تفاعلات متداخلة بين الفرد ، والجماعة ، النقابة ، المجتمع المحلى ، المجتمع الكبير ، والنسق الثقافى (Miller & Form, 1980:188-189) . بالتالى يصعب دراسة العلاقات الصناعية على أساس هذه المصفوفة من منطلق الشمولية نظراً للتباين الكبير فى خصائص هذه العلاقات بين مجتمع وآخر ، بغض النظر عن التباين فى مستوى التقدم الصناعى والتقنى بينهما . فمثلاً يختلف نسق العلاقات الصناعية فى اليابان ـ كدولة متقدمة ـ عنه فى الولايات المتحدة الأمريكية أو السويد . كما يوجد تباين كبير فى خصائص نسق العلاقات الصناعية فى اليابان عنه فى مصر على سبيل المثال لا الحصر .

يمكن تقسيم التاريخ الاجتماعى للعلاقات الصناعية إلى أربع مراحل أساسية تتصف كل منها بخصائص تميزها عن الأخرى بفعل عوامل ثقافية إقتصادية وسياسية متباينة .

أ ـ العلاقات الصناعية قبل ظهور الثورة الصناعية

قبل ظهور الثورة الصناعية ، شهد المجتمع الغربى بعض الأنشطة النقابية إلا أنها كانت على نطاق محدود ، لأن بيئة العمل خلت من نمط الصراع المتشعب بين العمال وأصحاب العمل . ونظراً لما اتصف به السوق الإنتاجى من محدوديه وقتئذ . حيث كانت السلع المشتراة أو المخصصة للاستهلاك يتم تصنيعها وإنتاجها محلياً ، ولا تواجه منافسة من سلع مثيلة مستوردة . كانت المنافسة السلعية على المستوى المحلى (بين إنتاج مجتمع محلى وآخر) غير مؤثره نظراً لمحدودية وبدائية وسائل الانتقالات والاتصالات . وكان الصانع الحرفى يقوم بتصنيع السلعة وفق المواصفات التى يطلبها المشترى أو الزبون . وأدت محصلة هذه العوامل إلى إرتفاع سعر السلعة المباعة إلى الحد الذى أرضى العامل ماديا ، وحقق الربح الكافى لصاحب العمل فى آن واحد .

من العوامل التى أدت إلى انخفاض حدة الصراع أن كان لدى معظم العمال



الحرفيين دوافع وأسباب ليكونوا ملاكا لورش صناعية أو يعملون لحسابهم . ويأتى فى مقدمة هذه الأسباب أن الحرفى يمتلك الخبرة اليدوية التى تمكنه من إنتاج السلع وإدارة عمله بشكل مستقل . وكان رأس المال المطلوب استثماره محدوداً وصغيراً فضلاً عن محدودية الطلب على السلع فى السوق التقليدى. وكان إنتاج السلعة لايتطلب ماكينات أو أجهزة بل خبرة حرفية يدوية واستخدام أدوات بسيطة فى مستواها التقنى . هذا الاتجاه الإيجابى المتمثل فى اشتغال الحرفى لحسابة قد دعم العلاقة بينه وبين أرباب العمل ومن ثَمّ قل بشكل ملحوظ احتمالات نشوب صراع فى العلاقات بينهما (Allen and Keaveny, 1988,6-7) .

ب ـ العلاقات الصناعية عقب ظهور الثورة الصناعية .

بظهور المصنع الحديث كأهم آليات الثورة الصناعية ، حدثت تحولات جوهرية فى خصائص العلاقات الصناعية وظهر نمط جديد لها ينهض على سوق العمل The Labor Market ، والاعتماد الكبير من جانب العمال على أصحاب العمل . وحدث تغير فى الأيديولوجيات التى تحكم استثمار رأس المال فى الصناعة والعلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال . وظهرت العلاقات التعاقدية التى تحدد بوضوح واجبات ومسئوليات العامل فيما يقوم به من عمل مقابل أجر مدفوع يستحقه من صاحب العمل . مع زيادة استثمار رأس المال فى الصناعة والتوسع فى الإنتاج الكمى للسلع باستخدام الآلات تراجع إلى حد كبير اتجاه الحرفيين للعمل لحسابهم . من ثم فقدت العلاقات الصناعية أحدى الدعائم التى كانت تقلل من حدة الصراع . بل إن الأيديولوجيات التى دعت إلى الحصول على أكبر مكاسب ممكنة لأصحاب الأعمال مقابل الضغط على العمال بأساليب متنوعة لخفض أجورهم أدت إلى زيادة الصراع فى العلاقات الصناعية بينهما . مهد هذا التحول الطريق أمام العمال للتوحد والنقابية دفاعاً عن مصالحهم .

بظهور المصنع الحديث أصبحت العلاقات الصناعية أكثر تحديداً من المنظور الوظيفى . بمعنى أن أصبحت الحقوق والالتزامات والأنشطة التى كانت تغطيها العلاقات الاقتصادية محددة وواضحة ضمن شروط التعاقد على العمل . وفى حالة النزاع حول أى نشاط كانت بنود عقد العمل المرجع الأساسى الذى على

أســاســه يـتم الفـصـل فى حل النزاع (Wilenskhy and Lebeaux, 1986:37) . ويدعم هذا الاتجـاه التـشريعات العـمالية والتـاريخ القـانونى للعلاقات الصناعية المتعلقة بالسلوك الذى يناهض أو يعوق ممارسة النشاط الاقتصادى داخل المجتمع، من منطلق أن نمط العلاقات الصناعية يعكس المعايير المجتمعية وتعكس هذه الخاصية مدى أهمية العلاقات الصناعية كأحد أشكال التعبير عن حالة العمل . وتعد دليلاً على مدى حرية التعبير على مستوى المجتمع . لذلك تتباين العلاقات الصناعية وأسلوبها وأتصافها بالصراع أو بالسلام ، من مجتمع لآخر وفق مفهوم الديموقـراطيـة وحق حـرية التـعـبـيـر وكـيـفـيـة ممارسـة هذا الحق (Dubin, 1954,37-38) .

يمكن القول إن العلاقات الصناعية منذ ظهور نسق المصنع حتى منتصف القرن العشرين ، كانت علاقات خصومة بين طرفين هما : العمال (ونقاباتهم) وهم يضـغطون على الإدارة (كطرف ثانى) من أجل تحـسين الحـوافـز وزيادة أجورهم والسعى نحو مشاركتهم بشكل متزايد فى صنع القرارات التنظيمية . من جهـة أخرى ، تسعى الإدارة إلى إقصاء أو مقـاومة دور النقـابات وتدخلها فى شؤون تنظيم المصنع وعملية صنع القرار . ويطلق على العلاقات الصناعية بين الطرفين طوال هذه الفترة الزمنية الطويلة علاقات الخصومة أو العداء . وفيما يلى خصائص هذا النمط من العلاقات الصناعية فى المجتمع الرأسمالى (Allen and Keavney, 1988:7,8) :

١ـ رؤية الإدارة الصناعية لكل من النقابات ، والمساومة الجماعية كشرور لابد منها والتعامل معها .

٢ـ اقتناع قيادات العمال بأن مهمتها الرئيسية تكمن فى تحدى ومناهضة أفعال الإدارة الصناعية .

٣ـ عـدم الاتفـاق فى وجـهـات النظر بين الطرفين فى مـجـال المسـاومـة الجـمـاعـيـة ، والقـضـايا المتـعلقـة بالمجـالس المشـتـركـة بينـهـمـا لفض النزاعات.

٤ـ التحدى السافر بين النقابات والإدارة من أجل كسب ولاء العمال .

٥ ـ حسم نتائج المساومات الجماعية بين النقابات والأدارة بينهما لصالح الأقوى منهما.

٦ـ التدخل الحكومى كطرف ثالث لفض المنازعات وفى الوساطة والتحكيم. واتخذ التدخل الحكومى أشكالاً مختلفة وفقاً لنظام الدولة فى تعامله مع القيادات العمالية .

٧ـ استخدام ميكانيزمات متعددة من جانب العمال والإدارة والحكومة للتخفيف من حدة الصراع والعداء للعلاقات الصناعية . وبدأت الخطوات الأولى نحو مشاركة النقابة مع الإدارة فى تحديد سياسات الأجور ، وعدد ساعات العمل ، ونظم التأمينات العمالية . واكتسبت العلاقات الصناعية خصائص علاقات القوة .

جـ ـ فترة التحول فى العلاقات الصناعية

شهدت العلاقات الصناعية فى المجتمع الغربى استقراراً ملحوظاً مع انخفاض التوترات والصراعات خلال الفترة الزمنية من بداية الخمسينيات حتى مطلع الثمانينيات من القرن العشرين . ومن أهم العوامل هذا الاستقرار السياسة العامة (القوانين ، القرارات القضائية ، والقواعد الإدارية) التى اعترفت بالمساومة الجماعية كعملية أساسية وشرعية للعلاقات الصناعية . وأسهمت هذه السياسة فى استقرار العلاقات بين الإدارة والعمال على مستوى ، تنظيم المصنع والمستوى القومى . على مستوى المصنع ، حددت السياسات العامة بوضوح حقوق وواجبات العمال وربطها بنوعية وخصائص مايقومون به من نشاطات العمل . مع الفصل الواضح بين اختصاصات كل من العمل الإشرافى ودوره فى تحقيق الضبط والمراقبة ، ودور المجالس المشتركة من العمال والإدارة فى تحقيق مايسمى بالضبط النقابى على العمل Job Control Unionism . على المستوى القومى أسهمت السياسات الحكومية التى تهدف إلى زيادة النمو الاقتصادى ، والتوسع فى الأسواق الإنتاجية، إلى خلق مناخ ملائم يتيح لكل من العمال والإدارة تقبل سياسات الأجور التى تسفر عنها عملية المساومة الجماعية .

أيضاً من أجل أن تحقق السياسات الحكومية أهدافها نحو بناء اقتصادى

قوى، شجعت الحكومةعلى نمو الحركة النقابية داخل القوى العاملة القومية كما ساندت شرعية استخدام المساومة الجماعية كوسيلة أساسية فى حل النزاعات بين العمال والإدارة . ومن خلال انتشار النقابية داخل المشروعات الاقتصادية الكبيرة أصبح التفاوض بين ممثلى العمال والإدارة من الأمور العادية الى يتقبلها جميع أصحاب العمل . مما أضفى استقراراً ملحوظاً للعلاقات الصناعية وإن حدثت بعض أشكال الصراع على مستوى المؤسسة الصناعية على فترات زمنية متباعدة . إلا أن تداعيات الصراع كانت محدودةً نسبياً .

خلال عقدى الستينيات والسبعينيات ، أصبح التدخل الحكومى مؤثراً فى العلاقات الصناعية ومن أجل تفعيل الدور الاقتصادى للدولة داخل المجتمع الرأسمالى . وأخذت العلاقات الصناعية منعطفاً جديداً بتعاظم دور المؤسسات الصناعية العملاقة Corporations فى السبعينيات عنه فى الستينيات ، (Stephien, 1981:249, and Mc Nall, 1981:234)، حيث انتشر النمط المؤسسى العملاق فى مختلف القطاعات الاقتصادية . واكب تنامى المؤسسات العملاقة كأحدث ابتكار للطبيعة التنظيمية توجهات حديثة فى مجال العمل تهدف إلى :

(أ) جعل بيئة العمل أكثر اجتماعية بالاهتمام بنوعية الحياة فى مجال العمل داخل التنظيم الاجتماعى . وحقق هذا الاتجاه أحد أهداف عملية المساومة الجماعية .

(ب) اكتساب ، العلاقات الصناعية بعداً جديداً فى علاقات القوة على مستوى المجتمع ، تمثل فى رفع مستوى عملية المساومة الجماعية من مستوى إدارة تنظيم المصنع إلى مستوى رؤساء المؤسسات العملاقة حيث تتم الاتفاقات بما يرضى طرفى المساومة .

(جـ) تنامى المؤسسات العملاقة يضمن استمرار التحسن فى العلاقات الصناعية لفترة طويلة من الزمن .

(د) إجراء المساومة الجماعية للعلاقات الصناعية عند مستوى الصفوة الصناعية العظمى للمؤسسات العملاقة ، يجعل إجراء المساومات أمراً



هيناً على مستوى التنظيمات الصناعية الأقل استثماراً فى رءوس الأموال .

٣ـ التوسع فى حجم المؤسسات العملاقة يصحبه زيادة فى فرص العمل وبالتالى تقل البطالة على المستوى القومى . وهذا كفيل أن يقلل من حدة الصراع فى العلاقات الصناعية (Whyte and Blasi, 1985:183) .

أيضاً ، من العوامل المؤثرة على دينامية العلاقات الصناعية وتخفيف حدة الصراع ، بشكل ملحوظ زيادة فعالية مايعرف بالمجلس أو اللجنة التعاونية التى تضم الإدارة والعمال على مستوى المناطق أو المجتمعات الصناعية المحلية .حيث ظهرت اللجان المشتركة من الإدارة والعمال على مستوى المجتمعات المحلية عقب الحرب العالمية الثانية فى دولة مثل الولايات المتحدة الأمريكية . حيث يبلغ عدد هذه اللجان أكثر من (٤٠٠) لجنة . وازدادات فعالية هذه اللجان كأداة استراتيجية فى مجال العلاقات الصناعية خلال فترة السبعينيات . وتتمثل الوظيفة الرئيسية لهذه اللجان فى خلق شبكة على مستوى الوحدة الإنتاجية كى تتعامل مع المشكلات الخاصة بمناخ علاقات العمل ، والإنتاجية ، والجودة ، والرضا عن العمل من خلال مشاركة العمال فى القرارات الخاصة بموقع العمل ذاته . وتقوم اللجنة بتقديم استشارات خدمية مثل :

(أ) تعميق روح الانتماء لدى العمال وفهم الطرف الآخر فهماً جيداً .

(ب) تقديم النصيحة حول فلسفة العملية الإنتاجية ، والأهداف والبرامج الخاصة بالعمل والمهام التنظيمية .

(جـ) تدريب المشاركين وفق ماهو مقرر ومخطط .

من العوامل الهامة التى تؤثر على دينامية العلاقات الصناعية ، الاتجاه المتنامى نحو مشاركة العاملين فى رأس مال الشركات الصناعية خلال عقد السبعينيات ، ووجود شركات يمتلك رأس مالها بالكامل العاملون بها Employee Ownership . ورغم هذا التغير الأيديولوجى فى إدارة المشروعات الصناعية وتوقع تحسن ملحوظ فى العلاقات الصناعية نحو التعاون وتضاؤل فرص حدوث الصراع الصناعى ، لم يسلم أيضاً من حدوث إضرابات عمالية داخل هذه المشروعات . وحدث هذا بالفعل فى الولايات المتحدة الأمريكية داخل مؤسسة



Oknite Corporation of Ramsey، المملوكة بالكامل للعاملين بها . إذحدث اضراب شامل لعمال الشركة استمر اثنى عشر أسبوعاً فى ربيع عام ١٩٨١ . (Meek and woodworth, 1981:197-198) .

د ـ مرحلة التغير فى العلاقات الصناعية

منذ أوائل الثمانينيات ، حدثت تحولات واضحة فى العلاقات الصناعية التى أصبحت مثار جدل واسع بين علماء الاجتماع الصناعى ، فيما يختص بمستقبلها فى ظل تعاظم الاقتصاد الكونى مع اقتراب القرن الواحد والعشرين الميلادى . وكما أشرنا إلى التحولات فى أدوار النقابات العمالية وتراجعها بفعل عوامل اقتصادية وثقافية وسياسية متباينة تأثرت بالتالى العلاقات الصناعية . فإذا كانت العلاقات الصناعية قد شهدت استقراراً قبل السبعينيات فى ظل ازدهار كبير للاقتصاد العالمى ، فإن الفترة من بداية الثمانينيات حتى الآن تشهد مشكلات اقتصادية عالمية كتفاقم مشكلة البطالة وبطء النمو وعدم الاستقرار الاقتصادى . وتشهد منظومة الاقتصاد العالمى تغييرات جذرية فى طرق أداء الرأسمالية على الصعيد العالمى . ومايهمنا فى هذا التغييرات مايؤثر بشكل مباشر على العلاقات الصناعية مثل تعاظم العولمة بقيادة المؤسسات العملاقة ذات النشاط الدولى . حيث يكون لنشاط هذه المؤسسات علاقة واضحة بانتقال كثير من الصناعات ذات الكثافة العالية نسبياً فى القوة العاملة إلى دول تمتاز بانخفاض الأجور ولتكون قريبة جداً من أسواق تصريف السلع لتحقيق المنافسة القوية عالمياً. ومعنى انتقال الصناعات كالحديد والصلب وصناعات تجميع السيارات ، الاستغناء عن العمال الذين كانوا يعملون بها فى دول المنشأ لهذه الصناعات ، ارتفاع نسبة البطالة فى الوقت الذى تضعف فيه القدرة التفاوضية للنقابات العمالية ولجوء الإدارة الصناعية إلى سياسات من شأنها تزيد من هذا الضعف . و تقوم المؤسسات بالاستغناء عن أو طرد العمال والموظفين القدامى ممن يتقاضون أجوراً ورواتب عالية ، ثم تقوم الإدارة بإعادة التعاقد مع بعضهم بعقود مؤقتة مما يخفض من تكلفة العمل . ومن ثَمّ لم يلتزم أرباب العمل بتكاليف إعانات البطالة والاجازات المرضية والرعاية الطبية لمن تم التعاقد معهم للعمل بعقود مؤقتة (رمزى زكى ، ١٩٩٧ : ٦٣) . ومنذ أوائل الثمانينيات ، وازاء ضعف دور النقابات العمالية ، وارتفاع نسبة البطالة ، قل

اهتمام الإدارة بالعلاقات الصناعية . ويسود اعتقاد بين رجال الإدارة أنهم أصبحوا قادرين على التعامل مع العمال . (Batstone, 1988:191) . ومما شجع الإدارة على هذا الاتجاه من السياسات والاستراتيجيات الحكومية والتدخل الحكومى فى مجال العلاقات الصناعية . يمكن تحديد هذا التدخل من خلال اتجاهين متناقضين . الاتجاه الأول يؤثر بشكل سلبى على العلاقات الصناعية فى مواقع العمل من خلال استراتيجية تقوم على ثلاثة محاور أساسية هى :

(١) السعى نحو القضاء على مجالس ولجان التعاون المشترك (كاللجان المشتركة ، ولجان فض النزاعات التى تقوم على التمثيل المشترك للإدارة والعمال) . بيد أن تأثير هذه الإستراتيجية كان محدوداً ، ولاتزال توجد بعض أجهزة التعاون الثلاثية (ممثل عن العمال ، ممثل عن الإدارة ، وعضو محايد) تعمل فى مجال العلاقات الصناعية . ولاتزال توجد بعض قنوات الاتصال بين القيادات النقابية وممثلى الوزارت المعنية بالعمل .

(٢) خصخصة المشروعات العامة المملوكة للدولة ونقل ملكيتها للقطاع الخاص وتأثير ذلك سلباً على العاملين وارتفاع نسبة البطالة مع ضعف دور النقابات العمالية أمام الضغط الحكومى . ومن ثم تراجع إتجاه العمال نحو تشجيع العمل النقابى . وعلى أثر هذا ، حدث تحول فى أطراف العلاقات الصناعية لتصبح بين العمال والإدارة بشكل مباشر وبأسلوب فردى أحياناً . وقد أتاح هذا التحول فرصة كبيرة أمام الإدارة لفرض شروطها من منطلق تفوقها فى الوضع التفاوضى مع العمال .

(٣) استراتيجية التعاقد من الباطن مع القطاع الخاص من جانب القطاع الحكومى خاصة فى مجال النشاطات الخدمية . ويصاحب هذه الإستراتيجية إضعاف قوة النقابات العمالية وانكماش حاد فى الطلب على العمالة .

إن سياسة التدخل الحكومى على هذا النحو المؤثر سلباً على العلاقات الصناعية ، يراه بعض الخبراء ضرورياً لمواجهة التضخم الاقتصادى التراكمى . ومن الحلول المطروحة من جانب هؤلاء الخبراء إعادة النظر فى نظم الضمان الاجتماعى من خلال عدم إشراف الدولة عليها والعمل على خصخصتها وتحويلها لمشروعات تجارية . بالإضافة إلى إقتراحات أخرى تلقى مقاومة من جانب العمال

فى بعض البلدان التى تطبق هذه الإستراتيجية الحكومية . ومن ثمّ تكتسب العلاقات الصناعية أشكالاً من الصراع كالإضرابات ، والاعتصام والتعبير عن الاستياء فى صناديق الانتخابات ... الخ) . (Batstone, 1988 and 185-187 رمزى زكى ١٩٩٧ : ٦٣ـ٦٤) .

على مستوى التنظيمات الصناعية ، تنتهج بعض الإدارات استراتيجيات مماثلة للاستراتيجيات الحكومية التى أشرنا إليها مما يعمق التأثير السلبى فى العلاقات الصناعية وتقليص دور النقابات العمالية . من أمثلة هذه الاستراتيجيات:

(أ) وقوف الإدارة موقف التحدى الرافض أو المقيد لدور النقابة العمالية ومشاركتها عند حدوث تغييرات تنظيمية وتقنية داخل تنظيم المصنع .

(ب) استراتيجية تحقق اندماجية Involvement العاملين بما يتيح للإدارة الأخذ بزمام المبادرة فى السيطرة والرقابة على العاملين وضمان التفوق فى هذا المجال على دور النقابة العمالية.

(جـ) الاستراتيجية الإدارية التى تقوم على التعامل بقدر مناسب من المرونة مع التغيرات التى تحدث فى السوق الإنتاجى من حيث مستوى ونوعية وكم الإنتاج السلعى . وتتحقق هذه الاستراتيجية من خلال اتجاهين أولهما تقديم حوافز مالية ورفع أجور العمال. ويتمثل الاتجاه الثانى فى استعانة الإدارة بعمالة مؤقتة أو موسمية من خلال عقود شخصية أو عقود من الباطن . وتحقق هذه العمالة أنجاز العمل بالمستوى المطلوب من المرونة وجودة الإنتاج بما يحقق نجاح الاستراتيجية فى التحدى لمتغيرات السوق الإنتاجى (Batstone, 1988:194-197) .

على صعيد آخر ، تلعب آليات التقنية الراقية فى عملية التصنيع دوراً جوهرياً فى التأثير السلبى على العلاقات الصناعية ويهددها بالتلاشى فى مجالات صناعية معينة أو بالتدهور فى مجالات صناعية أخرى . إلا أن التسليم بحددوث هذا التغير الجذرى لايزال موضع شكوك من جانب الباحثين ، على الأقل فى الوقت الراهن . فاستخدام التقنية الراقية فى الإنتاج الصناعى باستخدام (الروبوت) الذكى والآلات المبرمجة التى لديها القدرة على التفكير والتصرف ، سوف تؤدى قريباً إلى ظهور مصانع بلا عمال Workerless Factories . وسوف يوفرهذا

النمط من المصانع وقت العمل البشرى (رمزى ذكى ١٩٩٧: ٧٠) إلا أنه يصعب تعميمه فى مختلف الأنشطة الخدمية والاقتصادية . فكما يذكر عالم الاجتماع الأمريكى جيريمى رفكن Jeremy Rifkin (١٩٩٥) أن استخدام (الروبوت) الذكى قد يصلح فى أنشطة معينة بينما لايصلح للأخرى خاصة تلك التى تتطلب العواطف ودفء العلاقات ويضرب على ذلك مثلاً باستحالة استخدام (الروبوت) الذكى فى الأشراف على دور الحضانة .

يؤثر الاتجاه الثانى للسياسات الحكومية إيجاباً على العلاقات الصناعية ويتمثل هذا الاتجاه فى التدخل الحكومى فى العلاقات الصناعية باستراتيجية تقوم على الربط بين الدولة والعمال من خلال مؤسساتهم الشرعية (النقابات ومافى حكمها) . ويكمن جوهر هذه الاستراتيجية فى استخدام قيادات التنظيمات العمالية للتحكم فى أعضائها وفق مصالح الدولة . ويتم ذلك من خلال اشراك القيادات النقابية مع الحكومة فى صياغة السياسات القومية لمؤسسات الدولة المختلفة . وتكون المشاركة من جانب القيادات النقابية استشارية وليست فى مجال صنع القرارات . وتعتبر المشاركة المؤسسية إحدى الاستراتيجيات الهامة للعلاقات الصناعية والمعبرة عن التدخل الحكومى ورغبة الدولة فى تنظيم العمال مثلما تنظم وتدير رأس المال المستثمر فى ظل تنامى الاقتصاد الكونى . (Stephein, 1981:250) .

مما سبق نخلص إلى مؤشرات هامة تعكس مدى وعمق التحولات فى العلاقات الصناعية منذ بداية الثمانينيات . وأن تضارب الإستراتيجيات للتدخل الحكومى فى هذه العلاقات يدل على ماتتصف به المجتمعات من تحولات وتغييرات اجتماعية فى ظل تعاظم ظاهرة العولمة . كما يصعب التنبؤ بمستقبل العلاقات الصناعية وهل ستتلاشى بالفعل فى ظل التطور التقنى المذهل أم ستقوى من جديد شوكتهاعلى افتراض أنها تمر حالياً بحالة ركود ؟ أم أن العلاقات الصناعية سوف تكتسب أبعاداً وخصائص جديدة من واقع التغير الأيديولوجى والتحول فى منظومة القيم على المستوى العالمى ؟

إننا لو تفحصنا الرؤى النظرية الحديثة للعلاقات الصناعية سنجدها تدور فى فلك هذا التساؤلات ومحاولات استشفاف مستقبل هذه العلاقات . ويمكن تلخيص



الجدل حول الطبيعة المتغيرة للعلاقات الصناعية بعد الثمانينيات فى ثلاثة تيارات مستقبلية من جانب الممارسين والباحثين وواضعى السياسات فى هذا المجال (Allen and Keaveny, 1988:14,15). والتيارات الثلاثة هى:-

أ - الاتجاه الانفضائى :

يعتقد إتباع هذا الإتجاه أن ملامح التغير الحالية فى العلاقات الصناعية تدل على بداية النهاية للعمالة المنظمة وأن يصبح الاقتصاد خالياً من النقابية العمالية .

ب - اتجاه الاستراتيجيات الجديدة :

يعتقد أنصار هذا الاتجاه أن شواهد التطورات الحديثة فى أشكال التعاون بين الإدارة والعمال تدل على تراجع النمط العدائى من العلاقات بين الطرفين تحت ضغوط سياسية واجتماعية واقتصادية . ومن المتوقع أن يتم استبدال النمط العدائى فى العلاقات الصناعية بنمط دائم يقوم على التكامل وليس على الصراع .

(جـ) اتجاه إعادة النمط التقليدى :

يتصور أتباع هذا الاتجاه أن النمط العدائى للعلاقات الصناعية قوى وسوف يعود أقوى مما كان . وأن ماحدث من تراجع لهذا النمط يرجع سببه لعوامل متغيرة . وقد حدث ذلك من قبل خلال فترات تطور العلاقات الصناعية . وأنه بمجرد تغيير الظروف الاقتصادية الحالية ، سوف يعود بقوة النمط العدائى للعلاقات الصناعية .

فى الوقت الراهن ، يصعب على الباحثين التنبؤ بمستقبل العلاقات بين العمال والإدارة . فلايمكن رفض أحد هذه الاتجاهات وتأييد آخر بل لكل منهم وجاهته ومبرراته . لذلك لايوجد فى أدبيات علم الاجتماع الصناعى نموذج أو نظرية عامة يمكن أن تفسر العلاقات الصناعية الحالية والمستقبلية . كما سيتضح ذلك من خلال مناقشتنا لأهم المداخل النظرية فى دراسة هذه العلاقات .

ثالثاً : المداخل النظرية ودراسة علاقات العمل :

استكمالاً لما بدأناه من مناقشة سوسيولوجيا علاقات العمل ، تشير أدبيات علم الاجتماع الصناعى إلى وجود ثلاثة أطر مرجعية لكل منها رؤيته النظرية ومستوياته التحليلية فى دراسة هذه العلاقات .

١ـ المدخل الوحدوى التحليلى :

يقوم هذا الإطار المرجعى على افتراض أن المشروع كفريق يتصف بمصدر واحد للسلطة ويرتكز على ولاء أعضائه . ويواجه هذا الافتراض انتقادات كثيرة من جانب كثير من الباحثين لأنه مثالى فى رؤيته التى لاتتفق وواقع الحياة الصناعية . فقد يخدم هذا الإطار أهداف الإدارة باعتباره أداة للإقناع وإضفاء الشرعية على السلطة الإدارية . وضمن سياق أيديولوجية الإطار الوحدوى ، لايوجد مكان للنقابات العمالية (Brown, 1989:48-49) .

يتخذ هذا الإطار المرجعى مدخلاً محدداً لابديل له يتمثل فى وجود مصالح عامة لجميع المشتغلين سواء على مستوى تنظيم المصنع أو على مستوى المجتمع الأكبر . فعلى مستوى المصنع باعتباره مجتمع محلى للمصالح ، تكون الإدارة بعناصرها الأكثر قدرة وصلاحية لرعاية هذه المصالح وتقنينها وكيفية تحقيقها . وأن أى معارضة للإدارة فى هذا الصدد يعد خروجا على معايير العقلية الرشيدة ، ومسببا فى الوقت ذاته لحدوث صراعات وقلاقل . كما يعد الفعل الخارج على هذه المعايير تحدياً لسلطات الإدارة أو رب العمل ومفتقداً للشرعية والنزاهة .

على مستوى المجتمع ، يركز المدخل الوحدوى على المصلحة القومية كأولوية ملائمة فى مجال المحادثات بين الحكومة من خلال ممثليها والعمال وممثليهم . من الانتقادات الهامة التى تواجه هذا الإطار المرجعى ، اقتصاره على مؤثر واحد ولصالح طرف واحد فى مجال العلاقات وافتراض التجانس فى المصالح لجمهور العاملين داخل التنظيمات الاقتصادية . كما أهمل هذا الإطار أهمية دور النقابات العمالية فى مجال علاقات العمل من منطلق أن الإدارة تشهد ازدهاراً فى أفكارها وتنتهج أحدث الأساليب فى مجال رعاية مصالح التنظيم وأهدافه . (Watson, 1980:226-227) .

ويمكن القول إن الإطار الوحدوى يضم تحت مظلته جميع المداخل التى تهتم بالمؤثر الواحد فى مناقشاتها لعلاقات العمل ، مثل الإدارة العلمية من خلال نموذج الرجل الاقتصادى حيث يتعاظم دور المؤثر الاقتصادى وحده فى علاقات العمل . وافتراض أن العامل آلة ويعتبر شخصية انعزالية شأنه فى هذه الحالة شأن أرباب العمل . من ثَمّ يمكن فهم وممارسة علاقات العمل بينهما دون الرجوع إلى بيئة العلاقات الاجتماعية الأخرى التى يعيشون فى كنفها داخل تنظيم المصنع .

٢ـ المدخل التعــددى :

يعتبر الإطار المرجعى التعددى إطاراً علمياً فى تحليله لعلاقات العمل اذا ماقورن بالإطار الوحدوى . بينما يتماثل الإطاران من حيث المستويات التحليلية . إذ يهتم الإطار التعددى بتحليل علاقات العمل على مستوى تنظيم المصنع (أى بين الإدارة والعمال) ، وعلى مستوى المجتمع (أى بين رأس المال والعمل) . إلا أن الإطار التعددى على النقيض من الإطار الوحدوى ـ يتيح مستويات تحليلية لهذه العلاقات على مستوى الوحدات أو الأقسام الفرعية المكونة لكل طرف من طرفى العلاقة . كما يهتم هذا الإطار بهوية المصالح المستقلة عن مصالح الطرفين وما يتصل بها من صراعات . وتعنى المصالح المستقلة هنا مصالح الدولة ذاتها فى مجال العلاقة بين رأس المال والعمل .

تنهض الفكرة الأساسية للإطار التعددى على أن المشروع الصناعى ، بل والمجال الصناعى فى مجمله ، يتألف من مجموعتين أو أكثر ذات مصالح متعارضة ومتباينة ، ترتبط فيما بينها بعلاقات متبادلة ولهم مصالح يمكن تحقيقها من خلال التعاون والتآزر فيما بينهم . إلا أن التباين فى المصالح بين الأطراف يجعل نمط علاقات العمل بينهم متصفاً بالصراع .

على النقيض من اغفال الدور المؤسسى لتنظيمات العمل فى علاقات العمل من منظور الإطار الوحدوى ، يهتم الإطار التعددى بالأبنية المؤسسية وبالقنوات الرسمية التى تنطوى على صراعات المصالح بداخلها إلا أنها تمنع فى الوقت ذاته من حدوث تدمير لمصالح جميع الأطراف . بمعنى أن تصل علاقات العمل بين الأطراف إلى الاتفاق بينهم للحيلولة دون تدمير مصالحهم . وتعتبر المؤسسات السياسية الديموقراطية أداة مهيأة لإستخدام الإطار التعددى على مستوى المجتمع ، وأن تؤدى مأسسة الصراع Institutionalization of conflict إلى خلق نسق من العلاقات الصناعية يمكن أن يحقق نتائج مماثلة لنمط العلاقات بين العاملين وأرباب العمل على مستوى تنظيم المصنع .

إن تبنى الرؤية التعددية وتقوية مأسسة الصراع الصناعى سيكون لهما نتائج

هامة لفهم علاقات العمل(*) . ويتميز الإطار التعددى باهتمامه بالنقابات العمالية والأشكال العمالية المثيلة كتنظيمات ذات شرعية فى ممارسة دورها ليس فى سوق العمل وحده من حيث تأمين العمال والحصول على أفضل شروط العمل بالأجر بل دورها الفعال داخل التنظيمات العاملة فى الرقابة والتنظيم والمشاركة فى ممارسة صنع القرار الإدارى (Brown, 1989:48-49 & Fox, 1966:7) .

المدخـــل الراديكــــالى :

إذا كان الإطار الوحدوى قد أشار إلى جوانب الصراع فى علاقات العمل فإن الإطار التعددى ركز عليها من خلال مايظهر من الصراع الصناعى فقط دون التعمق فى دراسة أبعاده ومسبباته . من ثَمَّ كان هدف المدخل الراديكالى الإهتمام بدراسة متعمقة حول الصراع فى علاقات العمل . وتنهض الفكرة الأساسية فى هذا الصدد إلى محاولة ربط وإرجاع الصراع إلى أنماطه البنائية من خلال تحليل التباين فى بنية القوة داخل المجتمع الصناعى الرأسمالى .

لذا انصرف اهتمام علماء الراديكاليه لتطوير هذا الإطار التحليلى بما يكفل دراسة أكثر عمقاً وتفسيراً للصراع فى علاقات العمل . وانطلقت الفكرة الأساسية لهذا الإطار من خلال إسهامات الرواد من علماء الإجتماع لاسيما كارل ماركس واميل دوركايم ، وماكس فيبر (watson, 1980:232) .

رابعاً : مداخل دراسة علاقات العمل فى ظل تعاظم (العولمة) :

من منطلق أن علاقات العمل لاتحدث فى فراغ ، فإن عناصر البيئة الخارجية تؤثر بشكل واضح فى هذه العلاقات . وأن العناصر التى تؤثر على طبيعة علاقات العمل كثيرة من أهمها قوانين العمل ، تقنية مكان العمل ، آليات سوق العمل ، حالة الاقتصاد ، والظروف الاجتماعية . ومن المؤكد أن تعاظم ظاهرة العولمة يُحدث تحولات فى الخصائص الديموجرافية للقوى العاملة ، وتغيير فى دور

(*) خلال العقود الماضية تبنت المملكة المتحدة منذ عام ١٩٦٨ الإطار التعددي من بين نظريات العلاقات الصناعية . وكما نعلم أن بريطانيا لم تطبق حتي الثمانينيات النزعة المؤسسية التي تربط بين النظامين السياسي والاقتصادي علي المستوي القومي واشراك النقابات العمالية في وضع السياسات الإقتصادية فيما يتصل بالأجور وساعات العمل . بل ظل الإطار التعددي من خلال مكوناته الأساسية يصف علاقات العمل في المملكة المتحدة. كما اتضح ذلك من تقرير لجنة دونفان Donovan حول العلاقات الصناعية ، انظر :
Tony Watson, Sociology, work and Industry, Routledge and kegan Paul, London, 1980, pp 228, 229) .

السياسة العامة على المستوى العالمى . كما يحدث تغيير فى الأساليب الإدارية حيث ينمو عدد التنظيمات الصناعية خاصة المؤسسات الدولية العملاقة التى تقدم للعمال مختلف أنواع الخدمات والحوافز مما يضعف معه الدور المؤسسى فى العلاقات الصناعية . ففى أوائل الثمانينيات ، تشهد المجتمعات الصناعية المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية تنامى برامج التعاون بين الإدارة والعمال . وكاستجابة للمنافسة العالمية المتزايدة وحاجة المؤسسات الصناعية لتحقيق أقصى معدلات الكفاية والفعالية التنظيمية ، تتجه بعض هذه المؤسسات إلى التعاون بين النقابات والإدارة بهدف زيادة اندماجية العمال فى عمليات صنع القرارات التنظيمية . أى أن علاقات العمل فى ظل التداعيات المصاحبة للعولمة ، تتغير بشكل جوهرى وتجمع فى خصائصها بين التعاون والصراع (Allen and Keaveny, 1988:12-14) من ثم كانت الأطر المرجعية الثلاثة التى عرضنا لها فضلاً عن النماذج والنظريات الأخرى لاتستطيع أن تفسر لنا التغير الحالى أو المنتظر مستقبلاً فى علاقات العمل . ومنذ أوائل السبعينيات ، يحاول الباحثون التوصل إلى نموذج تركيبى a Synthetic model يفسر هذا التغير أملاً فى التوصل إلى نظرية عالمية لعلاقات العمل . وفيما يلى أهم المداخل والنماذج الحديثة :

١- نظرية برافرمان :

أشرنا سابقاً ، إلى أن مناقشات ماركس للعمل والعمالة ظلت مجهولة لم يتطرق إليها الباحثون إلا عندما أثارها برافرمان فى مؤلفه واستمد منها منطلقاته النظرية فى جدلياته حول علاقات العمل . انطلق برافرمان فى نموذجه من إمكانية الفصل بين خاصيتين أساسيتين للعمل الإنسانى فى فكر ماركس هما المفهوم ، والتنفيذ . ويعتقد برايفرمان أنه فى ظروف الاحتكار الرأسمالى التى يتسم به القرن العشرين الميلادى يصبح الإنتاج وملاءمه فائض القيمة أكثر فعالية من خلال التبنى الواسع لأفكار الأدارة العلمية . لتصبح المعرفة حول عملية الإنتاج والتحكم فيها فى حوزة الإدارة بشكل صريح . كما انفصل العمل الذهنى عن العمل اليدوى . وتفتتت المهام والواجبات وأصبحت أقل مهارة فى أدائها للدرجة التى أوجدت فرصا للعمل أمام أقل العمالة أجراً ومهارة . وأمكن ممارسة التحكم المباشر

فى أنشطة هؤلاء العمال باستخدام دراسة الوقت والحركة Time and motion study والتحكم آليا فى الماكينات ..الخ. ويرى برافرمان أن إعادة تشكيل العمل على أساس مستويات مهارية أقل سوف يتسع ليغطى كل مجالات العمالة بحيث يضم العمال المهرة وغير المهرة على حد سواء .

من ثم نجد أن الاهتمام الحالى بأفكار ماركس حول عملية العمل من خلال نموذج برافرمان يعكس أهمية هذه الأفكار للنظرية السوسيولوجية فى مجال العمل والعمالة . ومحاولتها تفسير قضية التغير الحالى والمنتظر فى علاقات العمل فى ظل العولمة . وتبرز أهمية أفكار ماركس فى هذه القضية من خلال مناقشته لثلاث محاور أساسية هى :

(١) الظروف اللازمة لوجود نمط خاص من أنماط الإنتاج . فعندما يؤكد ماركس على ضرورة الاهتمام بهذه الظروف ، إنما يعنى دراسة التنظيمات كأنساق مفتوحة ترتبط بعلاقات متبادلة بالبيئات الخارجية المحيطة بها . إلا أن رؤية ماركس للأنساق المفتوحة تعد أعمق بكثير من نظريات الأنساق المعروفة عند تالكوت بارسونز وغيره من الباحثين .

(٢) ضرورة إجراء الدراسات التاريخية لعلاقات العمل وتطور أشكال تنظيمات العمل والأساليب التى من خلالها تتشكل اجتماعياً الأنماط النوعية للعلاقات الاجتماعية وارتباطها بالتطورات التقنية فى ظل ظروف تاريخية معينة .

(٣) حاجة الرأسمالية للضبط ، حيث يرى ماركس أن الرأسمالى بوصفه صاحب عمل يمارس الضبط فى مواقع العمل وأحياناً خارجه باعتباره أداة ضرورية هدفها التأكد من قيام العمال بأداء مايطلب منهم من أنشطة إنتاجية فعلية وفق معدلات زمنية وانتاجية ومواصفات قياسية محددة . ومن ثم يرى ماركس ضرورة الاهتمام بقضية الضبط عند محاولة تفسير ديناميات وخصائص علاقات العمل .

٢- نموذج دنلوب Dunlop لعلاقات العمل المعاصره :

من خلال الرؤية النفسية للعلاقات بين العمال والإدارة ، حاول جون دنلوب John T. Dunlop تطوير نموذج لدراستها يهتم بدراسة أنماط العلاقات بين المشاركين بوصفها أحد الأوجه الأساسية لعلاقات العمل . يصف دنلوب

الخصائص الأساسية لأنساق هذه العلاقات فى الآتى :

أ ـ علاقات مشاركة ثلاثية الأطراف أى بين ثلاثة أطراف هم : العمال والتنظيمات التى يعملون بها ، والإدارة ومن يمثلها ، والهيئات الحكومية المتخصصة فى هذا المجال (مثل وزارة العمل ، أو المجلس القومى لعلاقات العمل) .

ب ـ الرباط الأيديولوجى بين المشاركين فى نسق علاقات العمل ووجوب تواجده بدرجة معينة تساعد على تكاملية أجزاء هذا النسق ويكون له بالتالى هوية خاصة يتميز بها . ويعنى دنلوب بالرباط أو البعد الأيديولوجى مجموعة الأفكار والمعتقدات السائدة لدى المشاركين التى تحقق التكاملية داخل نسق علاقات العمل. وهذا البعد أو الرباط الأيديولوجى يتغير عبر السنين بفعل محصلة مؤثرات وتغييرات متداخلة اقتصادياً وسياسياً وثقافياً .

جـ ـ الوسط أو البيئة التى يتفاعل المشاركون بداخلها :

ركز دنلوب فى رؤيته لعلاقات العمل على قيود الميزانية والسوق ، والخصائص التقنية لموقع العمل ، وتوزيع القوة The Power داخل المجتمع الكبير.

د ـ النتائج التى يسفر عنها التفاعل بين المشاركين :

وتعنى محصلة القواعد التى تحكم موقع العمل والمجتمع المحلى (أو بيئة) العمل . وتشمل هذه المحصلةعناصر شديدة التباين فيما بينها مثل : السياسة القومية للعمالة ، واتفاقات العمل التى تقوم عليها ظروف العمل داخل شركة صناعية معينة. (Allen and Keaveny, 1988:16,17)

٣ـ الإطار المرجعى المتطور للفعل فى دراسة علاقات العمل :

من خلال عرضنا السابق للأطر المرجعية فى مناقشة سوسيولوجيا علاقات العمل أشرنا إلى بعدين أساسيين يمثل كل منهما نموذجاً له خصائصه التى تميزه فى تفسير هذه العلاقات . والنموذجان هما : النموذج الاقتصادى (من خلال أفكار الإدارة العلمية) ، والنموذج الاجتماعى (التون مايو ومدرسة العلاقات الإنسانية) . ومن خلال مناقشات ماكس فيبر ، وجولد ثورب وزملائه حول تفسير التوجهات والسلوك المرضى للعمال يتضح الاهتمام بضرورة ربط هذا الرضا بمتغير أساسى



هو كيفية تفهم العامل ذاته للمواقف المرتبطة بالعمل . وأن هذا الربط يعد أشمل من ربطه بالبعد النفسى فقط الذى ظل مدخلاً عالمياً يربط بين السلوك والرضا فى العمل بالتوقعات والاحتياجات النفسية لدى العمال .

منذ أواخر الستينيات حاول جولد ثورب وزملاؤه تطوير الأطر المرجعية للفعل فى دراسة علاقات العمل من خلال إضافة بعد ثالث للبعدين الاقتصادى والنفسى هو البعد الأدائى . بمعنى أن العمل من جانب العمال اليدويين يعتبر نشاطاً أداتيا An Instrumental activity يحقق غاية اقتصادية . وأنه يمكن إجراء المقارنة بين توجهات العمال نحو العمل وعلاقاته على أساس أربعة عناصر ، واستخلاص أطر مرجعية كنماذج مثالية للتوجهات نحو العمل والمتمثلة فى : توجهات أداتية ، توجهات بيروقراطية ، وتوجهات تضامنية Solidaristic orientations . والعناصر الأربعة هى (Brown, 1989:47) :

١ـ معنى العمل The meaning of work خاصة إذا كان هذا العمل مكتملاً وله نهاية أو يمثل جزءا من نشاط له غاية فى حد ذاته .

٢ـ طبيعة الاندماجية داخل التنظيمات من حيث معدلها (مرتفع ، منخفض) ودرجة التأثير فيها (إيجابى ، سلبى أو متعادل) وأن هذا يؤدى إلى خلق أنماط ثلاثة من الاندماجية هى

(أ) اندماجية أخلاقية Moral involvement .

(ب) اندماجية محسوبة Calculative involvement .

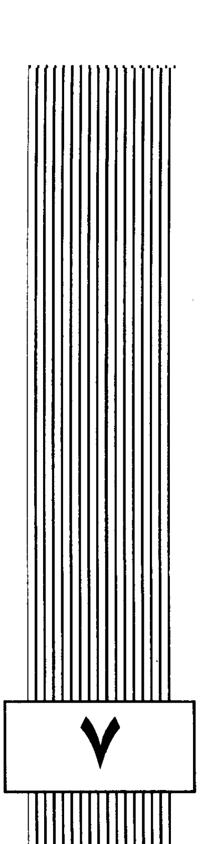
(جـ) اندماجية سلبية أو اغترابية Alienated involvement .

٣ـ اندماج الذات للعمال فى العمل بحيث يصبح العمل جزءاً أساسياً من المصالح اليومية للعامل .

٤ـ درجة الانقسامية فى حياة العامل بين العمل ومجالات أخرى غيره .

تعتبر التوجهات نحو العمل ذات دور حيوى فى ظروف العمالة الكلية وفى اختيارات العمال لأماكن عملهم وفى الدفع نحو تشكيل قوى العمل التى تتصف بالتجانس . إن تماثل توجهات العمال نحو عملهم يعد قوة مؤثرة فى تشكيل اتجاهاتهم وسلوكهم فى العمل وفى الربط بين العمل والمجتمع المحلى بعلاقات اجتماعية معقدة .





٧

الفصل السابع

التقنية، التصنيع والمجتمع

الفصل السابع

التقنية ، التصنيع والمجتمع

مقـــدمة :

أولاً : تعريف المفاهيم الأساسية

ثانيـــاً : التقنية والتصنيع : رؤية تاريخية

ثالثـــاً : التصنيع وملامح التغير الاجتماعي

رابعـــاً : التصنيع والتغيرات البنائية داخل المجتمع : نماذج مختارة

خامساً : التصنيع في ظل العولمة .

سادساً : نقل التقنية

ســابعاً : المجتمع الصناعي

ثامـــناً : مجتمع مابعد الحداثة (مابعد الصناعة)

تاســعاً : ملامح التغير في البناء المهني لمجتمع مابعد الحداثة



الفصل السابع
التقنية والتصنيع والمجتمع

مقدمة :

لعل القصد من وراء الاهتمام بمناقشة العلاقة ثلاثية الأطراف بين التقنية، التصنيع والمجتمع ـ فى هذا الفصل ـ ألا نحاول التوقف عند الرؤية التقليدية للعلاقة بين الصناعة والمجتمع كأحد مجالات علم الاجتماع الصناعى . وأن نقول ـ فى الوقت ذاته ـ إن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المترتبة على الثورة التقنية الراهنة تعد مؤشرات هامة ودالة على بزوغ فجر حضارة إنسانية جديدة تنهض على تقنية عالية الرقى وعلى نظم معلومات وصياغات اقتصادية وثقافية غير محددة المعالم حتى الآن . فإذا كان المجتمع الصناعى قد أوجد الآلات وأفسح للتقنية آفاقاً ومجالات وأصبح ينتج العلم كسلعة تباع وتشترى ، فإن عملية التصنيع والثورة التقنية الراهنة تؤثران بشكل قوى على البنية الاجتماعية وشبكة العلاقات داخل المجتمع الإنسانى . ويتسم هذا التأثير بعدم التكافؤ الكمى والكيفى بين مجتمع وآخر على المستوى العالمى .

تزداد العلاقة بين التقنية ، التصنيع والمجتمع تعقيداً إذا ما تتبعنا التطور التاريخى للقوى الإنتاجية فى تاريخ البشرية . فإذا تأملنا القوى الإنتاجية وكيف تطورت منذ الثورة الصناعية التى تميز عصرها بالإنتاج الآلى نجد أنه بينما كانت عملية التصنيع تنمو بمعدلات سريعة فى المجتمعات الغربية كانت التقنية غير متقدمة . من ثَمّ كانت حاجة المصانع متزايدة لأعداد كبيرة من القوى العاملة . أما فى ظل الثورة التقنية والعلمية الراهنة ، تقفز التقنية قفزات هائلة فى فترات

زمنية قصيرة جداً وتسبق عملية التصنيع فى معدلات تطورها . وأصبح التقدم العلمى يخطو بمعدلات أسرع من التطور التقنى ومن تطور الإنتاج ذاته . وقدمت الثورة العلمية والتقنية آليات عمل جديدة ، ومصادر طاقة مستحدثة . كما أحدثت ـ ولاتزال تحدث ـ تغييراً جذرياً فى تنظيمات الإدارة وفى طبيعة العمل البشرى ومعناه وأبعاده . وتحدث تحولات جوهرية فى التدرج الاجتماعى والبناء المهنى فى المجتمعات الصناعية المتقدمة على وجه الخصوص (فؤاد مرسى ١٩٩٠ : ١٥ـ١٨ ، ٢٠) .

فيما يختص بعملية التصنيع نقول إنها مرت بمراحل تطور متعاقبة ابتداء من الثورة الصناعية . وقد صاحب هذا التطور تحولات جذرية فى شبكة العلاقات الاجتماعية والرسمية ونوعية المهن والمفهومات الخاصة بالعامل والمشرف وطبيعة العمل . وعلى مستوى المجتمع ، تراجعت صناعات رئيسية من حيث الاستثمارات والدور الاقتصادى على مستوى الأسواق المحلية والعالمية .

على المستوى العالمى وفى ظل تدويل عملية التصنيع ، تحدث تغييرات جذرية فى عملية تقسيم العمل الدولى ، وحاجة الإنتاج الصناعى لتخصص دولى وتعاون فى مجال المشروعات الصناعية بين الدول المتقدمة والدول النامية . وأصبحت قضية التصنيع تواجه البلدان النامية وحدها . أما قضية إعادة التصنيع فإنها تواجه الدول الصناعية المتقدمة التى تحتكر التقنية الراقية والمستخدمة فى عمليات التصنيع (فؤاد مرسى ١٩٩٠ : ٣٣٦ ـ ٣٣٩) .

فيما يتصل بالمجتمع الصناعى ، نقول إن بداية الاهتمام من جانب علماء الاجتماع الصناعى تمثلت فى دراسة المجتمعات المحلية . ويرجع الفضل الأكبر وراء هذا الاهتمام إلى الدراسة الرائدة التى قام بها عالم الأنثروبولوجيا الأمريكى لويد وارنر ومساعدوه فى مجتمع «اليانكى سيتى» . ثم ماقدمه ميلر وفورم من مناقشات واسعة فيما بعد حول علاقة التصنيع بالمجتمع المحلى .

على صعيد آخر ، يمكن القول إن إسهامات رواد علم الاجتماع (هربرت سبنسر ، كارل ماركس ، واميل دوركايم ، وماكس فيبر) تعد المنهل الرئيسى لدراسة المجتمع الصناعى . حتى أن المداخل النظرية لدراسة هذا المجتمع استمدت

منطلقاتها الفكرية من إسهامات هؤلاء الرواد الذين عايشوا تحول المجتمع الأوربى بفعل ظهور نسق المصنع والتوسع فى العملية الصناعية .

إذا تأملنا أدبيات علم الاجتماع الصناعى ، سنجد اهتماماً متزايداً وتراثاً فكرياً غنياً من جانب علماء الاجتماع فى دراستهم للمجتمع الصناعى على إمتداد القرن العشرين . بفضل عوامل ثلاثة هى : (١) الاهتمام العالمى بعملية التصنيع حتى صارت تشكل العالم الذى نعيش فيه وتضفى عليه روح الصناعية Industrialism كأسلوب حياة . (٢) ظهور مايعرف بمجتمعات العالم النامى عقب الحرب العالمية الثانية ، والاعتماد الرئيسى لهذه المجتمعات على عملية التصنيع فى تحقيق التنمية الشاملة . وما يصاحب هذا الاتجاه من تغيرات سياسية واقتصادية للعالم النامى (Harvey, 1975 : 12-13) (٣) التغير الاجتماعى الذى يتصف بالتعقيد والدينامية العالية خاصة داخل المجتمع الصناعى المتقدم الذى يمر حالياً بمرحلة انتقالية يصفها الكثير من الباحثين والمفكرين مثل جيمس بيرنهام James Burnham بالتحول من المجتمع الرأسمالى إلى المجتمع الإدارى The Managerial Society أو مجتمع المعلومات The Information Society (Ca- pouto, 1988:1).

على المستوى العالمى ، نقول إنه منذ السبعينيات ، حدثت تحولات اقتصادية كبرى ، كان من مظاهرها تفاقم أزمة البطالة وإعادة تشكل الطبقة العمالية الجديدة وعدم الاستقرار الاقتصادى والتلوث البيئ وإن تفاوتت هذه المشكلات من حيث الحجم والمعالجة من مجتمع إنسانى إلى آخر . فمن جانب مجموعة البلدان الرأسمالية الصناعية تحاول أن تعيد ترتيب عناصر القوة التى تملكها خلال مرحلة إنتقالية مجتمعية ، تتوجه نحو إقامة التكتلات الاقتصادية الكبيرة وتحرير التجارة من خلال الجات (GATT) لمواجهة المشكلات التى أشرنا إليها خاصة البطالة . أما مجموعة البلاد التى كانت اشتراكية ـ وبعد تفكك الاتحاد السوفيتى ، فإنها تتجه نحو اقتصاد السوق وتنتهج سياسات تغيير شاملة فى مجتمعاتها سعياً لمواجهة البطالة والإندماج فيما يسمى بالنظام العالمى الجديد (رمزى زكى ، ١٩٩٧ : ٤٩) .

حديثا ، يهتم علم الاجتماع المقارن Comparative Sociology بدراسة

خصائص مرحلة الانتقال لهذه المجتمعات . من الحالة الاشتراكية وما اتصفت به من أوضاع اقتصادية متردية إلى الإقتصاد الحر وإعادة هيكلة التنظيمات والمؤسسات الاقتصادية . وكنموذج لهذا الاهتمام البحثى ، دراسة مرحلة تحول جمهورية الصين الشعبية خلال فترة زمنية استغرقت خمسة عشر عاما. (Zhou and Tuma, 1997 : 339) .

فيما يختص بمجموعة الدول النامية فتمر مجتمعاتها بعملية تغير إجتماعى واسعة وتواجه فى الوقت ذاته تحديات اقتصادية وتقنية وسياسية واجتماعية . فمن المنظور الديموجرافى ، ترتفع معدلات البطالة إلى أرقام فلكية مع بداية التسعينيات مع انخفاض نسبى فى معدل النمو الاقتصادى وازدياد عدد السكان النشطين اقتصاديا . ويشير تقرير الأمم المتحدة الذى صدر فى عام ١٩٩٣م إلى أن (٧٥٪) من قوة العمل العالمية التى تبلغ (٢,٤) مليار فرد ، تستأثر بها المجتمعات النامية أى بما يوازى (١,٨) مليار فرد تقريباً . ومنذ بداية عقد السبعينيات ، ظلت البطالة تتراكم حتى بلغ إجمالى المتعطلين فى المجتمعات النامية حوالى (٥٠٠) مليون فرد . نتيجة لثلاثة عوامل جوهرية هى : (١) فشل سياسات التنمية التى أنتهجتها هذه المجتمعات (٢) تفاقم مديونيتها الخارجية والآثار التى نجمت عنها . (٣) الظروف المتغيرة للاقتصاد العالمى وتنامى العولمة (رمزى زكى ، ١٩٩٧ : ٩٧ - ١٠٤) .

من المنظور السوسيولوجى ، نقول إنه رغم تطور النظرية الاجتماعية إلا أنها لاتزال غير قادرة على تفسير عملية التغير الاجتماعى عالمياً نظراً لما تتصف به من دينامية عالية وتعقيد واضح . وأن التداعيات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية لتدويل عملية التصنيع خلال السنوات الحالية لاتزال غير محددة . لذلك نجد من الصعوبة بمكان أن نتعرض لمختلف جوانب التغير الاجتماعى فى مجتمع مابعد الحداثة . لذلك سوف نكتفى باختيار عدد من خصائصه وعملياته .

انطلاقا مما سبق، تنقسم المناقشة فى هذا الفصل إلى الموضوعات الآتية :

أولاً : تعريف المفاهيم الأساسية

(١) التقنية

(٢) التصنيع

ثانياً : التقنية والتصنيع : رؤية تاريخية

ثالثاً : التصنيع وملامح التغير الاجتماعى

(١) ظهور الاقتصاد الصناعى

(٢) ظهور المدن الصناعية

(٣) التصنيع والتغيرات السياسية

رابعاً : التصنيع والتغيرات البنائية داخل المجتمع : نماذج مختارة :

(١) التصنيع والبناء المهنى

(٢) التصنيع والطبقة العاملة

(٣) التصنيع والأسرة

خامساً : التصنيع فى ظل العولمة .

سادساً : نقل التقنية :

(١) تعريف نقل التقنية

(٢) التاريخ الاجتماعى لعملية نقل التقنية

(٣) القضايا والمشكلات المصاحبة لعملية نقل التقنية لدول العالم النامى .

سابعاً : المجتمع الصناعى

ثامناً : مجتمع مابعد الحداثة (مابعد الصناعة)

تاسعاً : ملامح التغير فى البناء المهنى لمجتمع مابعد الحداثة

أولاً : تعريف المفاهيم الأساسية

١- التقنية (*) :

يعرف القاموس الحديث لعلم الاجتماع التقنية بأنها مكون ثقافى يشتمل على

(*) تفصيلاً حول التقنية انظر :محمود الكردي واعتماد علام ، أثر التقانة في البنية الاجتماعية بمجتمع عربي : دراسة حالة لدولة قطر ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، ١٩٩٣ .

المعرفة والأدوات التى يستخدمها الفرد فى تعامله مع بيئته الفيزيقية فى حل المشكلات الواقعية بما يؤدى إلى الامداد بالسلع الإنتاجية والخدمية . (Theodorson and Theodorson. 1969:434) . ومن ثَمّ نعتبر التقنية منتجاً ثقافياً اجتماعياً يشتمل على الآلات والمعدات والعلم والاختراعات التى تستخدم فى الإنتاج وعمليات التنظيم والإدارة ، وتطويع المناخ التنظيمى للمنشأت الإنتاجية والخدمية والتجارية بما يزيد من فعاليتها . هذا بالإضافة إلى بنية المعرفة والأفكار ضمن إطارها الاجتماعى الثقافى التى تمكن من استخدام هذه الآلات والمعدات بغرض التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

٢ـ عملية التصنيع :

يشير التعريف التقليدى للتصنيع والمرتبط بالثورة الصناعية وظهور نسق المصنع الحديث ، إلى العملية التى تفرز كميات هائلة من السلع المادية كانت غير متاحة للغالبية من أفراد المجتمع قبل الثورة الصناعية . (Theodorson & Theodorson, 1969:201) . بينمايشير التعريف الأشمل والأحدث لعملية التصنيع إلى التحول الواسع والمستمر للمجتمع من النمط الزراعى والاقتصاد التقليدى إلى النمط الصناعى المشتمل على قوة رئيسية للعمل تتصف بالدينامية العالية ، وشمولية العلاقات بين العمال وأصحاب العمل ، وتغير فى قوى الإنتاج بفعل التقنية المتقدمة والمتطورة ، ومايصاحب ذلك من قيم تقنية واقتصادية تنتشر وتعم بنية المجتمع (Hirszowicz 1981:1-2; Harvey, 1975:27).

ثانياً : التقنية والتصنيع : رؤية تاريخية :

من المنظور التقنى ، يقسم علماء الاجتماع الصناعى تطور عملية التصنيع إلى مراحل تاريخية تتسم كل مرحلة منها بخصائص معينة وفقاً لمستوى التطور التقنى لهذه العملية . ويرى دلبرت ميلر D.Miller أن عملية التصنيع مرت بأربع فترات زمنية على النحو التالى :

١ـ **فترة مزاولة الحرف الحديثة** بدءاً من القرن الخامس عشر . تميزت هذه الفترة باستخدام الأدوات اليدوية واستعمال الخشب والحديد والبرنز . واتصفت

العمالة الصناعية (الحرفية) بالمهارة اليدوية العالية . وأبرز مثال على النمط التقليدى من عملية التصنيع ، النظام الحرفى الذى هيمن على الصناعة والاقتصاد الأوربّى عقب تدهور نظام الضيعة المغلقة . حينما بدأ ظهور النظام الحرفى فى القرن الثالث عشر ثم اكتمل نموه فى القرنين الرابع عشر والخامس عشر . وتميزت تلك الفترة باستقلال الحرف عن الزراعة ، وانتعاش حركة المبادلات التجارية ، وازدهار المدن والمراكز التجارية (إسماعيل هاشم ، ١٩٧٨ : ٤٧ـ٤٩) .

٢ـ عصر الآلة (الماكينة) ، ابتدأ هذا العصر فى عام ١٧٨٥م ، وتميز باستخدامات طاقة البخار ، واستعمال الآلة كوحدة وظيفية إنتاجية ، واستخدام الصلب والنحاس كمواد أولية فى الإنتاج . وشهدت الفترة الثانية نمو فئة العمال شبه المهرة ويمثل عصر الآلة الثورة الصناعية التى بدأت فى بريطانيا ، ثم انتشرت الآلات بعدها فى دول أوربيّة أخرى ، والولايات المتحدة الأمريكية . واتصفت الثورة الصناعية بالتطور السريع فى الابتكارات المطبقة فى كافة فروع الصناعة كصناعة الغزل والنسيج والتعدين والقوى المحركة . وكان من تداعيات هذا التطبيق ارتفاع الطاقة الإنتاجية وزيادة تراكم رأس المال وتقدم فنون الإنتاج (إسماعيل هاشم ، ١٩٧٨ :٨٣) .

٣ـ استخدام (الاتمته) فى تشغيل الماكينات :

بدأت هذه الفترة بعد عام ١٨٧٠ حيث تم استخدام (الأتمتة) Automation فى إدارة الماكينات وتشغيلها على خطوط الإنتاج الكمى وعلى خطوط التجميع . كما شهدت هذه الفترة استخدام السبائك المعدنية كسبائك الحديد والألومنيوم وسبائك المعادن الخفيفة .

٤ـ فترة استخدام الطاقة النووية (العصر النووى) . منذ عام ١٩٥٣ استخدمت الطاقة النووية فى العملية الإنتاجية التى تعتمد على الأتمتة ، واستخدام مواد أولية نفيسة وغالية الثمن ومواد بلاستيكية جديدة . وتتصف العمالة خلال هذه الفترة بالمستوى الراقى للتدريب الفنى المتخصص (Hirszowicz, Hirsz) 1981:31) .

ثالثاً : التصنيع وملامح التغير الإجتماعى :(*)

من منظور التغير الاجتماعى بفعل تطور عملية التصنيع ، اتخذت عملية التصنيع ثلاث مؤشرات أساسية فى احداث التغير الاجتماعى داخل بنية المجتمع وأنساقه الفرعية . والمؤثرات هى : (أ) ظهور الاقتصاد الصناعى ؛ (ب) نمو المدن الصناعية وزيادة معدلات التحضر ؛ (جـ) التغيرات السياسية . وكشفت الدراسات التاريخية عن أن عملية التصنيع اتسمت بهذه الأبعاد فى كل من دول أوربا والولايات المتحدة الأمريكية فى أعقاب الثورة الصناعية الأولى . وفيما يلى عرض موجز لهذه الأبعاد الثلاثة :

١ - ظهور الاقتصاد الصناعى :

بداية نقول إن اصطلاح الثورة الصناعية يشير إلى التغيرات الراديكالية فى أساليب الإنتاج ، والتنظيم الاقتصادى الاجتماعى الناجم عن استخدام القوى المحركة الآلية فى الإنتاج الصناعى وظهور نسق المصنع . وتميزت الثورة الصناعية بإحلال الطاقة المحركة محل القوة العضلية ، واحداث مركزية مكانية فى الإنتاج الصناعى باستخدام الآلات ، بعد أن كان يتم متفرقاً داخل الأسر ، أو داخل منشآت فى ظل النظام الحرفى قبل ظهور الثورة الصناعية (Theodorson and Theodorson, 1969:201) . وتآزرت عوامل عديدة تقنية وفكرية واجتماعية فى إفراز الثورة الصناعية ، وتقوية دعائم الرأسمالية الصناعية ومصالحها بعد صراع مرير بينها وبين مصالح الرأسمالية التجارية التى شهدتها أوربا إبّان القرن السابع عشر الميلادى . وصاحبت الثورة الصناعية التحولات التالية :

(١) تطوير قوى الإنتاج وأدواته المستخدمة . وتجلى ذلك فى :

(أ) استخدام البخار كمصدر جديد للطاقة فى العملية الإنتاجية فى عام ١٧٦٥م . حيث أستخدمه جيمس وات James Watt فى إدارة

(*) سبق نشر هذاالجزء التصنيع والتغيرات البنائية داخل المجتمع : نماذج مختارة في المصدر التالي : احمد زايد واعتماد علام ، التغير الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ١٩٩٢ ص ص ١١٥ - ١٢٧ .

الماكينات وإنتاج السلع الصناعية . أدى استخدام البخار كطاقة محركة إلى زيادة عدد الماكينات كبيرة الحجم بحيث شغلت مساحات كبيرة من موقع العمل . وبلغت الطاقة المحركة الناجمة عن استخدام البخار فى تشغيل الماكينات مائة مرة القدرة العضلية البشرية والحيوانية التى كانت سائدة قبل ظهور الثورة الصناعية (Macionis, 1989:491) .

(ب) زيادة درجة التخصص وتقسيم العمل داخل المصنع وصاحب هذا التحول تنوع فى المنتجات الصناعية وزيادة فى كمية السلع الصناعية خلال فترة زمنية قصيرة .

(جـ) انفصال العمل عن رأس المال وغلبة نمط العلاقات غير الشخصية على شبكة العلاقات داخل نسق المصنع . ففى ظل الرأسمالية الصناعية ، انقسم المجتمع الغربى إلى طبقتين : طبقة رأسمالية تمثلها قلة من الأفراد يمتلكون المصانع وأدوات الإنتاج ويتولون إدارة شئون المصنع والتسويق ، وطبقة العمال التى تعمل نظير أجر يومى ولاتمتلك أدوات الإنتاج . وكان هذا التحول راديكالياً واضحاً فى العلاقات بين قوى الإنتاج وسوق العمل . من جهة أخرى ، كان العامل ـ فى ظل النظام الحرفى ـ يمتلك أدوات الإنتاج ويمثل الوحدةالأساسية للعملية الإنتاجية . وكان الحرفى يقوم بأداء جميع مراحل العملية الانتاجية من البداية حتى النهاية وكان المنتج سلعة صناعية واحدة .

(٢) اتساع نطاق السوق الصناعى بفضل الثورة فى وسائل النقل والمواصلات مما ككان له الاثر فى تخفيض نفقات الإنتاج وقيام نظام الإنتاج الكمى . فقد أدى تطوير قوى الإنتاج وأدواته ، والتقدم فى وسائل النقل والمواصلات إلى زيادة حجم الإنتاج الصناعى وتسويقه . كما أدى انخفاض تكلفته إلى زيادة الطلب عليه ، ومن ثَمّ تراكم رأس المال . وزيادة نشاط حركات التجارة مع العالم الخارجى (رمزى ذكى ، ١٩٨٧ : ٥٠ ، إسماعيل هاشم ١٩٧٨ : ٨٨ ـ ٨٩) .

(٣) تنامى حجم التبادل الاقتصادى من جراء العاملين السابقين وزيادة تراكم رأس المال الصناعى . وجعل رأس المال التجارى تابعاً وخادماً له .

(٤) أصبحت المصانع الركيزة الأساسية لتوسع الاقتصاد الصناعى الأوربى .

(٥) ازدياد حدة المنافسة فى الأسواق الأوربية على أساس جودة المعروض من المنتجات الصناعية . إذ أدى استخدام القياسات الفنية وتنميط المواد الأولية المستخدمة فى إنتاج المصانع إلى زيادة حدة المنافسة فى الأسواق على أساس الجودة وفروق الأسعار . (Macionis, 1989:492) .

(٦) ازدياد الفروق من حيث نوع العمل والأجر اليومى . بين عمال المصانع فى ظل ظروف عمل بالغة السوء من حيث رداءة مواقع العمل ، وسوء الإضاءة والتهوية فضلاً عن سوء المعاملة للعمال من جانب أصحاب الصناعة. وارتبطت الفروق فى الأجر على أساس التباين بين العمال من حيث النوع والعرق . فعلى سبيل المثال ، عندما ابتدأت صناعة النسيج فى أمريكا الشمالية عام ١٨٣٢م كانت المرأة العاملة تتقاضى ثُلث مايتقاضاه الرجل ، فى الوقت الذى كانت العمالة النسائية تمثل (٧٥٪) من قوة العمل فى هذه الصناعة (Macionis, 1989:492) .

(٧) قيام الاقتصاد الصناعى على مبدأ عدم التدخل الحكومى أو مايُعرف بالاقتصاد الحر Laissez-Faire الذى أخذت به بريطانيا وقتئذ .

(٨) زيادة التراكم الرأسمالى ووفرة رأس المال لتمويل الدراسات والأبحاث والاختراعات والابتكارات ، ولتمويل تكاليف الإنتاج وعمليات تسويق المنتجات الصناعية .

(٩) تدهور نظام العمل التقليدى وظهور سوق عمل صناعى يقوم على الحراك المهنى والتخصص ونظام التعاقد بالأجر النقدى بين صاحب العمل والعمال وإلغاء نظام المقايضة العينية الذى كان سائداً فى العلاقات التجارية فى الريف الأوربى قبل الثورة الصناعية .

(١٠) ظهور العديد من المشروعات الضخمة التى تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة لتمويلها ، وبداية سيطرة المصارف المالية على المشروعات الصناعية خلال الربع الأخير من القرن التاسع عشر الميلادى . وكانت هذه الفترة بداية ظهور ماعُرف بالرأسمالية المالية وكاصطلاح يشير إلى سيطرة البنوك على

المشروعات الصناعية وانتشار تنظيم الشركات المساهمة فى مجال الصناعة الأوروبية . فخلال المراحل الأولى للثورة الصناعية ، كان تنظيم الصناعة يخضع للملكية الفردية . ومع تقدم الثورة الصناعية ونمو تنظيم الرأسمالية الصناعية ظهرت الحاجة إلى مؤسسات تمويل ذات رؤوس أموال ضخمة لمواجهة التوسع فى الإنتاج الكمى ، وتمويل الأبحاث وتطبيقات المخترعات التقنية فى العملية الإنتاجية . لذلك ظهرت البنوك المالية التى قامت بدور أساسى فى التمويل وفى إدارة المشروعات الصناعية (إسماعيل هاشم . ١٩٧٨ : ١٢٤_١٢٦) .

ظهور المدن الصناعية والتحضر الصناعى :

يرجع ظهور الطور الأول للمدينة الصناعية فى إنجلترا إلى عدد من العوامل من أهمها البيئة الفيزيقية ، التكنولوجيا ، البناءات الاجتماعية ، والموقع الجغرافى . فخلال المراحل الأولية للثورة الصناعية فى المملكة المتحدة اعتمدت المصانع بدرجة كبيرة فى توفير مصادر الطاقة اللازمة لتشغيلها على الفحم ، وخام الحديد، وتوفر وسائل النقل البحرى كأهم وسيلة نقل الخامات من مصادر استخراجها الأساسية إلى المصانع .

فيما يلى بعض الخصائص العامة التى اكتسبتها المدينة الصناعية فى طورها الأولى من خلال عملية التحول المجتمعى من النمط التقليدى إلى النمط الصناعى الحديث :

(أ) اتصاف عدد كبير من الأنشطة بعملية تقسيم العمل .

(ب) اعتماد التنظيم الاجتماعى على النسق المهنى أكثر من اعتماده على النسق القرابى .

(جـ) ظهور مؤسسات رسمية تمارس أنشطة اقتصادية حلت محل الأسرة ودورها الاقتصادى فى النمط التقليدى للمجتمع المحلى .

(ء) ظهور أنساق للتجارة والاقتصاد .

(هـ) ظهور نسق تعليمى يرتبط عضوياً بالعملية الصناعية . حيث حدث توسع فى إنشاء المدارس الفنية لتدبير الكوادر الفنية لتشغيل الماكينات

خاصة بعد اكتشاف الكهرباء كمصدر أساسى للطاقة اللازمة لتشغيل تلك الماكينات .

(و) تنامى عدد من القيم المرتبطة بالعمل التى تتقبل شروط العمل المنظم مثل الدافعية للإنجاز والقيم المادية ، الإندماجية فى العمل وقيمة الوقت.

كما أدى تمركز المصانع فى عدد من المدن الأوربيّة إلى زيادة معدلات التحضر من خلال جذب أعداد كبيرة من المناطق الريفية بدافع العمل فى المصانع وهرباً فى الوقت ذاته من نضوب موارد الرزق خاصة فى وجه المزارع الصغير . وأخذت المدن فى النمو السكانى بشكل كبير .

أيضاً أدت موجات الهجرة المتتالية صوب المدينة إلى قيام مراكز سكانية كثيفة، اكتظت بالسكان بالقرب من المراكز الصناعية بالمدن الكبرى. وصاحب ظهور هذه المراكز العديد من المشكلات فى مجالات الإسكان والمواصلات. كما ظهرت المناطق العشوائية .

(جـ) التصنيع والتغيرات السياسية :

كان ضرورياً أن تحدث تغيرات سياسية من جراء ما أحدثته عملية التصنيع من تغيرات واسعة النطاق فى كل من المجال الاقتصادى ونمو المدن داخل المجتمع الغربى . ولكى نتفهم عمق ومدى التغيرات السياسية التى أحدثها التصنيع، علينا أن نشير بإيجاز شديد لخصائص النظام الاجتماعى التقليدى الذى كان سائداً فترة ماقبل ظهور الثورة الصناعية .

كان المجتمع الغربى إبّان العصور الوسطى محكوماً بالإرادة اللاهوتية المقدسة . فكان للنبلاء فى ظل الاقطاع الحق المقدس على باقى أفراد المجتمع . وكان يُنظر إلى النظام الاجتماعى برمته كتعبير طبيعى لمشيئة الرب . وقد حكمت هذه القاعدة اللاهوتية العلاقات الأسرية والروابط الاجتماعية بين الرب والخادم وبين القس وأتباعه . وعلى أساس القاعدة اللاهوتية ، كانت الأفكار السياسية حالة من الالتزام الأخلاقى الذى يحكم وينظم علاقة الفرد بالآخرين وفقاً لوضعه الاجتماعى داخل المجتمع .

من جهة أخرى ، أدى التطور الاقتصادى ونمو المدن بفعل الثورة الصناعية وتنامى عملية التصنيع إلى ظهور اتجاهات فكرية تناهض القاعدة اللاهوتية واعتبرتها معوقة لتطور المجتمع . وأصبحت خصائص المجتمع ومسئوليات أفراده مثار جدل كبير بدأت فى أول الأمر عند المفكر البريطانى توماس هوبز (١٥٨٨ ـ ١٦٧٩) قبل الثورة الصناعية ، ثم بعد ذلك فى أفكار آدم سميث Adam Smith (١٧٢٣ـ١٧٩٠) . وتمثل هذا التحول الفكرى فى التقليل من الالتزام الأخلاقى للفرد تجاه المجتمع . والتحول نحو رؤية هذا المجتمع كمحصلة لمصالح الأفراد. ونادت الدعوة الفكرية بقيام نظام سياسى جديد ينهض على الحرية الفردية وحقوق الفرد . ويعتبر إعلان الاستقلال من جانب المستعمرات الأمريكية عن بريطانيا انعكاساً فعلياً لأفكار جون لوك John Locke (١٦٣٢ـ١٧٠٤) التى دعت إلى قيام نظام سياسى على أفكار تحترم حرية الفرد وحقه فى الحياة ، وتوفير سبل السعادة والخير له . وكان لظهور الاقتصاد الصناعى ونمو المدن والأفكار الثورية التى قام عليها النظام السياسى الغربى أبعد الأثر فى حدوث تحول المجتمعات الغربية من النمط التقليدى إلى النمط الحديث (Macionis, 1989:14-15) .

رابعاً ـ التصنيع والتغيرات البنائية داخل المجتمع : نماذج مختارة :

إن التصنيع كقوة اقتصادية فاعلة تؤثر بشكل قوى وانتشارى فى مختلف الأنساق الاجتماعية الفرعية للمجتمع وفى محتواه الثقافى والفكرى بالكم والكيف الذى يصعب أن نتعرض له بالتفصيل فى هذا الفصل . لذلك اخترنا ثلاثة مجالات أساسية هى :

(١) التصنيع والبناء المهنى . (٢) التصنيع والطبقة العاملة .

(٣) التصنيع والأسرة .

١ـ التصنيع والبناء المهنى

أحدثت عملية التصنيع ـ من جراء التقدم التقنى ـ تحولات أساسية فى البنية المهنية Occupational Structure ونوعية المهن . أيضاً واكبت الزيادة فى التخصصية الفنية زيادة مناظرة فى التخصصية الهندسية والعلمية وظهور مهن فنية مساعدة تساعد الباحثين والعلماء فى تشغيل الحاسبات الآلية والتجارب العلمية

فى مجالات التصنيع المختلفة . ووفقاً للتقديرات الإحصائية الدولية زاد حجم الفئة الفنية المساعدة بنسبة تبلغ حوالى (٣٥٪) خلال الفترة ما بين عامى ١٩٧٠ ، ١٩٨٠ قياساً بالفترات السابقة . وظلت هذه الفئة فى تزايد مستمر . أيضاً يتنامى حجم فئة الكتبة وموظفى الاستقبال والقائمين بالأعمال السكرتارية فى ظل البيروقراطيات الصناعية الحديثة بالغة التعقيد واستخدامها لنظام الحاسب الآلى .

من جهة أخرى ، أدى التطور فى عملية التصنيع فى ظل ثورة المعلومات والتقنية إلى انخفاض واضح فى حجم فئة العمال الذين يطلق عليهم ذوى الياقات الزرقاء» . فبعد أن كانت فئة العمال تمثل الغالبية فى سوق العمل الصناعى حتى نهاية الربع الأول من القرن الحالى ، أدى استخدام الحاسب الآلى والأتمتة إلى تقلص حجم هذه الفئة بينما تزداد فئة ذوى الياقات البيضاء المدربة تدريباً إدارياً عالياً واتسعت الفجوة بينهما من حيث الحجم حتى مطلع الثمانينيات ، مع استمرار تراجع حجم فئة العمال (Ritzer & Walczak, 1986:2) .

يصاحب عملية التصنيع زيادة مطردة فى تعقيد عملية تقسيم العمل ، وظهور الكثير من المهن التخصصية التى لم تكن معروفة فى فترات سابقة . ويصاحب ظهور وتنامى أنواع المهن تعقيداً فى التلقب المهنى . فمثلاً فى مهنة الهندسة تتنوع التخصصات الفرعية داخل المجال الهندسى الواحد . كما تتداخل التخصصات بين المجالات المختلفة كالهندسة الطبية والهندسة الوراثية . فى هذا الصدد ، تقرر الموسوعة الأمريكية للألقاب المهنية الحديثة عدد المهن التخصصية بأكثر من ٢٢ ألف لقب مهنى وما يزيد على ثلاثين ألف مهنة متباينة فى سوق العمل الرسمى داخل الولايات المتحدة الأمريكية حتى الثمانينيات (Wilnesky and Lebeaux, 1986:33) .

٢- التصنيع والطبقة العاملة :

من أهم التغيرات الاجتماعية لعملية التصنيع ، التغير فى الطبقة العاملة وأيديولوجياتها وظهور الطبقة الوسطى الجديدة فى المجتمعات الحديثة لاسيما بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وبداية عصر جديد . حيث اتصف هذا العصر بتحولات هائلة تمثلت فى ظهور قوى جديدة على المسرح السياسى مثل النقابات

العمالية والأحزاب الديموقراطية الاجتماعية الإصلاحية التى قادت المجتمعات الأوربية إلى حالة الرفاه الاجتماعى . فالتطور الهائل فى العملية الصناعية والتوسع الرأسمالى الكبير فى المشروعات التجارية أحدثا نمواً اقتصادياً سريعاً أدى بدوره إلى إحداث تحولات فى البنية المهنية الكلية لهذه المجتمعات . وتحولت العمالة فى سوق العمل الصناعى من عمالة بالأجر إلى عمالة منتظمة ودائمة تتقاضى رواتب سنوية. ومع زيادة استخدام التحكم الآلى فى الآلات والماكينات واستخدام الطاقة النووية فى الانتاج الصناعى الكمى ، حدثت تغيرات اقتصادية اجتماعية فى المجتمعات الصناعية المتقدمة أفضت إلى تدهور التكوين التقليدى للطبقة العاملة . حيث تقلصت الفروق التقليدية فى مجال العمل من حيث نوع العمل والأجر بين العمال والموظفين والقائمين بالأعمال المكتبية ، كما انتقلت نسبة كبيرة من أسر الطبقة العاملة إلى الطبقة الاجتماعية ذات الدخل المتوسط . وصاحب ارتفاع المستوى المعيشى لأسر الطبقة العاملة ازدياد نسبة المتعلمين من أبنائها وحصول بعضهم على مؤهلات علمية رفيعة .

أيضاً أصبح موقع العمل فى التصنيع الآلى متصفاً بالنظافة والنظام واستخدام أساليب متطورة وأجهزة قياس عالية الكفاءة . من ثَمّ تقلصت أوجه التباين فى مستوى النظافة لمكان العمل بين العامل على الآلة والموظف فى مكتبة: (Hirszowicz, 1981:152) .

٣ - التصنيع والأسـرة

يشير تراث علم الاجتماع من خلال نتائج الدراسات الميدانية الكثيرة والاتجاهات والمداخل النظرية إلى التأثير العميق والمتعدد الأوجه للتصنيع على بناء الأسرة ووظائفها (*) ونورد فيما يلى أبرز التأثيرات .

(*) لمزيد من التفصيلات حول العلاقة بين التصنيع والأسرة انظر : علياء شكري ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة الأسرة ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨١ ص ص ٢٠٠ ـ ٢٢٦؛ اجلال اسماعيل حلمي ، علم الاجتماع الأسري ، جمهورية مصر العربية والإمارات العربية المتحدة نموذجا، الإمارات العربية ، دبي ، دار القلم ، ١٩٩٠ ص ص ١٧٩ ـ ١٩٦ ؛ السيد عبد العاطي السيد ، علم الاجتماعي الصناعي الأسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٦ ص ص ٢١٧ ـ ٢٥٢ .

(١) قبل التصنيع كان نمط الأسرة الممتدة The extended family الأكثر شيوعاً . وكان هذا النمط يمثل وحدة إنتاجية إجتماعية تخضع علاقاتها الاقتصادية والاجتماعية لضوابط ثقافية اجتماعية . كما كانت الأسرة قبل التصنيع تقوم بمعظم الوظائف الاقتصادية والتربوية . من جهة أخرى أدى تطور عملية التصنيع إلى تقلص مكانة الأسرة كمركز رئيسى للإنتاج ، والتحول التدريجى فى وظائفها الإنتاجية ، كما تدهور اعتماد الفرد اقتصادياً على الأسرة . وتحول النمط التقليدى الممتد للأسرة إلى النمط النووى .

إلا أن العلاقة بين التصنيع والشكل النووى للأسر ليست حتمية ، حيث أشارت بعض الأدلة التاريخية إلى وجود علاقة متناقضة بين الأسر النووية والتحضر . إذ كان الشكل الممتد من الأسر سائداً بالذات فى المدن . كما لعب نمط الأسر الممتدة دوراً أساسياً فى تنمية الرأسمالية حتى فجر ظهورها . هذا فضلاً عن شيوع النمط النووى من الأسر فى مجتمعات زراعية داخل الكثير من الدول الأوروبية ـ نظراً لتفتيت نظم الميراث للملكية الزراعية قبل عصر التصنيع . (علياء شكرى ، ١٩٨١ : ٢٠٠ ـ ٢٠٢) .

على مستوى المجتمعات النامية ، لايرجع شيوع النمط النووى للأسر داخل بعض هذه المجتمعات إلى عمليتى التصنيع والتحضر فحسب ، بل إلى عوامل أخرى من أهمها تفتيت الملكية ، الضرائب ، نظام التوريث والتعليم الاجبارى ورفع سن الزواج والهجرة الريفية الحضرية (اجلال حلمى ، ١٩٩٠ : ١٨٩) . وتشير نتائج دراسات أمبيريقية أجريت فى المجتمع المصرى إلى وجود أنماط من الأسر الممتدة فى الحضر ووجود أشكال من الأسر النووية فى بعض المجتمعات الريفية . نظراً للتحولات الاجتماعية والاقتصادية التى يشهدها هذا المجتمع .

(٢) يؤدى الانفصال بين المهنة والأسرة إلى تحول فى علاقات العمل وقيمته الاقتصادية عند أفراد الأسرة . ففى داخل الأسر الممتدة ، كان الأبناء يمثلون قوة اقتصادية لذلك كان الميل لزيادة الإنجاب من الذكور بهدف استخدامهم كمصدر اقتصادى يسهم فى زيادة دخل الأسر والعمل الأسرى . بينما فى ظل تطور عملية التصنيع ، تحول دور الأب من مالك لأدواته وفخوراً بمهارته

اليدوية إلى عامل أجير عليه أن يؤدى ما يكلف به فقط .

(٣) أدى التصنيع إلى إحداث تحول فى الدور التربوى وعمليات التنشئة الاجتماعية التى كانت مسئوليتها الكاملة تقع على كاهل الأسرة . إذ تقوم المؤسسات التعليمية والتربوية إلى جانب تنظيمات رسمية أخرى بعملية التنشئة الاجتماعية والمهنية فى ظل عملية التصنيع . من ثم تقلص بوضوح الدور التربوى للأسرة فى التنشئة الاجتماعية (La piere, 1965:343) .

(٤) تغلغل واستخدام العديد من السلع الصناعية فى مجال الانتقالات والاتصالات إلى محيط الأسرة ، وجعل حياتها أكثر اعتمادية على تنظيمات اجتماعية غير أسرية فى تدبير الكثير من الاحتياجات السلعية والخدمية .

(٥) إحداث تحولات واضحة فى أيديولوجيات أفراد الأسرة خاصة فيما يتعلق بعمالة المرأة فى سوق العمل الرسمى وخروجها من المنزل . فمنذ عقود قليلة مضت شاع اعتقاد عام حول النتائج الوخيمة من جراء خروج المرأة للعمل وترك أسرتها لساعات طويلة كل يوم ، أو انتقالها جغرافياً للعمل فى مدن بعيدة عن موطن أسرتها . فمن منطلق التقاليد المتوارثة أن المرأة مخلوق عاطفى وضعيف ، كانت ثقافة الأسرة الممتدة لاتشجع على خروج المرأة للعمل خارج محيط الأسرة . من جهة أخرى ، أسهم التصنيع بشكل كبير فى زعزعة هذا القيد الثقافى الذى يحد من حرية المرأة فى العمل بأن أتاح لها سوق العمل الرسمى فرصاً متكافئة مع الرجال فى معظم مجالات العمل ، حتى بلغت المرأة أعلى المناصب الإدارية فى القطاعات الاقتصادية المختلفة .

(٦) إحداث تحولات جوهرية فى بنية القوة داخل محيط الأسرة ، ومن مؤشرات هذه التحولات مايلى :

(أ) أدى اشتغال المرأة في سوق العمل إلى انخفاض اعتمادها اقتصادياً على الزوج ، فضلاً عن مساهمتها فى الوقت ذاته فى الدخل الأسرى .

(ب) إحداث قدر ملموس من التكافؤ فى الحقوق والواجبات الأسرية بين الرجل والمرأة . وقد ينشأ الصراع الاجتماعى بين الزوجين فى هذا الصدد . فالالتزامات التى تفرضها معايير العمل الرسمى فيما يختص

بساعاته وأوقاته قد تجعل من الصعب على كثير من الزوجات ـ لاسيما الأمهات ـ التوفيق بين واجباتها الأسرية كأم وزوجة وواجباتها الرسمية فى مجال العمل . فى المقابل إذا اخذنا بعين الاعتبار حالة الزوج التقليدى الذى يتمسك بثقافته الاجتماعية التى تعطيه حق السيادة واتخاذ القرار ورفضه التنازل عما تخوله له هذه الثقافة . عندئذ يحدث الصراع الذى قد يفضى فى كثير من المواقف إما إلى الانفصال أو الطلاق وتُهدم أركان الأسرة .

خامساً : نقل التقنية (*)

يتم نقل التقنية الجديدة أو المتقدمة ، من الدول المتقدمة الحائزة لها إلى الدول الأقل تقدماً فى أنحاء العالم . كما تعتبر عملية النقل تجارية النزعة من نوع خاص تقوم على بيع الآلات لاستغلال خدماتها وليس لاكتساب أسرار تصنيعها . حتى فى حالة الاتفاق على تصنيعها من قبل المجتمع المستورد لها فإن مالكها الأصلى لايفرط فى أسس تصنيعها لصالح المستورد .

ولاتتوقف عملية نقل التقنية فقط عند المواد أو الآلات بل تتضمن الخبرات والمعرفة التقنية ونقل الخبراء من دول منشأ التقنية إلى الدول المستورده لها من خلال عملية نقل غير متكافئة . أما النمط المتكافىء لنقل التقنية فيحدث بين الدول الصناعية المتقدمة .

القضايا والمشكلات المصاحبة لعملية نقل التقنية لدول العالم النامى:

إذا كان مفهوم التقنية يتصف بالغموض والتعقيد وتتباين حوله آراء علماء العلوم الاجتماعية ، فإن القضايا والمشكلات المصاحبة لنقل التقنية يمكن تناولها رغم تشعبها وتعدد اتجاهاتها . فإذا سلمنا أن خلف كل سلعة أو خدمة يستفيد بها المجتمع يوجد نمط أو أكثر من أنماط التقنية ، فسوف نستنتج على الفور أول خاصية هامة من خصائص التقنية أنها أصبحت عنصرا بالغ الأهمية فى السياسات التجارية القومية والدولية نظرا للدور الرئيسى والواقعى للتقنية كهمزة

(*) هذا الجزء سبق نشره في محمود فهمي الكردي واعتماد محمد علام ، اثر التقانة في البنية الاجتماعية بمجتمع عربي ، مرجع سابق ، ص ص ٤٨ ـ ٥٣ .

الوصل الرئيسية بين المدخلات والمخرجات لأى نسق اقتصادى يرتبط بالتجارة الدولية . من هذا المنطلق ، تبرز أول القضايا المرتبطة بعملية نقل التقنية وتتعلق بالنظام الاقتصادى العالمى الجديد وأوضاع البلدان النامية داخله . ويتنبأ الكثير من الباحثين والمحللين أن التطور التقنى الحالى والمستقبلى سوف يخضع العالم إلى تقسيم اقتصادى جديد ينهض جوهريا على التقنية الحديثة. حيث ستنقسم دول العالم إلى ثلاث مجموعات حيث تحتل الصدارة أو المقدمة مجموعة المجتمعات المتقدمة التى تقوم البنية الداخلية لكل منها على ثلاث ركائز أساسية هى العلم والتقنية والتنمية . ولايقتصر تأثير الابتكارات والتطور فى الركائز الثلاثة على العمليات الإنتاجية فقط بل يشمل مجال العلاقات الإنسانية اليومية وشيوع أنماط إنتاجية واستهلاكية لم يدركها العقل البشرى من قبل . بينما تتبوأ دول العالم النامى ذيل قائمة التصنيف المقترح . إذ يتوقع أن يظل المجتمع النامى يلهث وراء نقل التقنية من دول المجموعة الأولى فى محاولات من جانبه للتغلب على مشكلات الفقر والجوع والجهل . من ثم يظل خاضعا اقتصاديا وتقنياً للدول المتقدمة المالكة للتقنية والمتحكمة بدورها فى النظام الاقتصادى العالمى (يوسف حلباوى ، ١٩٨٩ : ٩٤) . وتزداد الفجوة التقنية بين المجتمع المتقدم والمجتمع النامى الذى تضيق حول عنقه قيود التبعية ويصبح مقلدا للتقنية وليس مبتكرا لها . كما يزداد اقباله على استهلاك السلع التقنية طالما ظلت ظروفه الراهنة على ماهى عليها مستقبلا من حيث انخفاض وضعف الاستثمارات فى البحوث العلمية والتدريب ، وعدم اتخاذ الأساليب والسياسات التى تمكنه من التمييز بين ماهو ملائم وغير ملائم من التقنية المنقولة مع عدم القدرة على تطوير المستورد من التقنية بما يقلل من آثارها الضارة اقتصاديا (على عملية التنمية الشاملة) ، واجتماعيا (على سلوكيات المجتمع ونسق قيمه وثقافته) .

وتتفاقم المشكلات المصاحبة لإتساع الفجوة التقنية بحيث باتت تشكل خطورة كبيرة تهدد بكارثة تنموية لمعظم المجتمعات النامية خاصة الفقيرة منها منذ بداية الثمانينيات ، نظراً للارتفاع الملحوظ والمتزايد فى أسعار السلع التقنية والتحولات فى معدل الفوائد المالية . وتواجه برامج التنمية تحديا سافراً يهددها

بالتوقف أو انخفاض معدل نموها على الأقل داخل البلدان النامية . فإزاء الارتفاع الملحوظ فى أسعار التقنية وأسعار الفائدة فى السوق العالمى انخفضت بشكل كبير المصادر المتاحة للاستثمار بسبب انخفاض عائدات التصدير وارتفاع سعر الفائدة العالمية على قروض العالم النامى . كما أسهمت التحولات التجارية العالمية سلبا فى ديناميات التغير التقنى فى القطاع الإنتاجى . من ثم انخفضت القدرة على اكتساب التقنيات من خارج الدول النامية رغم ماتدفعه من أموال طائلة فى استيراد بعض الأصول التقنية لخدمة قطاعات الإنتاج ودفع عجلة التنمية . فعلى سبيل المثال ، تشير الاحصائيات الدولية إلى أن استيراد ثلاثة أصول تقنية فقط هى : الاستثمار الأجنبى المباشر ، والسلع الرأسمالية واتفاقات التعاون التقنى قد كلف المجتمعات المستورة مبالغ طائلة . فخلال الفترة مابين ١٩٨٠-١٩٨٦م ، استوردت الدول النامية من السلع الرأسمالية (كالمعدات والأجهزة الكهربائية والميكانيكية) مابلغ متوسط قيمته ١١٠,٨ بليون دولار أمريكى سنويا . ويمثل هذا الرقم سبعة أمثال متوسط مايعطيه تدفق الاستثمار الأجنبى المباشر سنويا . كما يمثل هذا الرقم ١٤ ضعف المبالغ التى غطت اتفاقات التعاون الفنى .

إن استمرار استنزاف الموارد المالية للدول النامية فى استيراد التقنية دون تخطيط علمى وعدم وجود سياسات محددة ومؤسسات علمية تقدر على تطويع ما تم استيراده من تقنية أو ابتكارات سوف يزيد من ثقل كاهل هذه الدول بالديون الخارجية كما يفقدها القدرة على التفاوض القوى مع الطرف الحائز للتقنية لاسيما فى مرحلة المفاوضات حولها وتملكها . وتبرز عدة مشكلات ترتبط بنقل التقنية خلال هذه المرحلة . ويمكن ادراج المشكلات فى أربع مجموعات هى :

(١) مشكلات ضعف الموقف التفاوضى للطرف الناقل للتقنية :

تتعلق المشكلات التى تقوم على فرضية عدم التكافؤ بين طرفى المفاوضات، بالشروط التى يفرضها مالك التقنية على ناقلها من حيث البيع للغير أو التصرف بشأنها دون الرجوع للمالك وحق السيادة ، وحرية الاقتصاد ، وضعف الموقف التفاوضى للطرف الناقل للتقنية لعدم درايته الكافية بحقيقة مصادرها حتى يستغل المنافسة لصالحه .

(٢) مشكلات تتعلق بالممارسات التقليدية للطرف المورد للتقنية :

ترتبط هذه المشكلات بالممارسات التجارية غير المشروعة من قبل بعض الشركات الأجنبية المصدرة للتقنية داخل الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وأوربا . وقد بلغت الممارسات حداً خطيراً فى تهديد اقتصاديات الدول المالكة ، كما شكلت تهديداً كبيراً للهيكل التنافسى للأسواق . لذلك أصدرت الدول المتقدمة تشريعات للحد من هذه الممارسات غير المشروعة التى تقوم بها الشركات المصدرة للتقنية . لكن عندما تنتقل هذه الشركات للدول النامية فإنها لاتلتزم بتشريعات الدولة الأم . وتتخذ الممارسات غير المشروعة أشكالاً متعددة منها ضمان احتكار التقنية من خلال بعض الترتيبات التى تلزم المجتمع النامى باستيراد كل مايلزمه من سلع ومنتجات من تقنيات الشركة . الأمر الذى يوقع بالطرف الناقل للتقنية فى فلك غلو الأسعار وعدم ملاءمة السلعة . ومن الممارسات غير المشروعة تقييد حرية الطرف الناقل للتقنية فى عقد اتفاقيات أو تصنيع منتجات منافسة لسلعة الطرف المصدر .

(٣) المغالاة فى تسعير التقنيات :

من أساليب السيطرة التى يمارسها الطرف المصدر للتقنية خلال علاقة غير متكافئة مع الطرف المستورد للتقنية ، أن يتحمل الأخير تكلفة مالية طائلة خلال خطوات وإجراءات نقل التقنية ابتداء من دراسات ماقبل الاستثمار حتى تسليم مفتاح المصنع . ولايكتفى الطرف المالك بفرض شروطه وقيوده وممارساته الملزمة للطرف المستورد وارتفاع سعر السلعة التقنية . بل يطمع فى زيادة مكاسبه المالية بعدة طرق منها على سبيل المثال ، أن يطلب من الطرف المستورد أن يدفع له حدا أدنى من الإتاوات من صافى المبيعات. واذا مانظرنا إلى مرحلة التفاوض على المستوى العالمى بين الدول المتقدمة والنامية ، سوف نجد اجتماعات ومؤتمرات ولقاءات على مستويات ممثلى حكومات هذه الدول تسعى جاهدة لتقليل النسبة المئوية للاتاوات . فمثلا تطالب دول كالهند والمكسيك ألا تتعدى هذه النسبة (٣٪) من صافى المبيعات إلا فى حالات استثنائية .

إلى جانب المشكلات السابقة التى تضعها الدول المالكة للتقنية أمام الدول المستوردة لها خلال مراحل التفاوض ، توجد مشكلات أخرى من أهم أشكالها مايلى :

(أ) تغيب الخبرة التقنية لدى معظم أفراد المجتمعات النامية .

(ب) تغيب الادارة الفاعلة المسؤولة عن استيراد واستيعاب التقنية المستوردة لمجتمعاتها . وقد أعطى ذلك القصور الفرص الكثيرة أمام الدول المصدرة للتقنية ممثلة بالشركات المتخصصة للمبالغة فى أسعار ماتصدره وفى عشوائية مايتم استيراده من قبل الدول النامية .

(ج) تغيب السياسات والاستراتيجيات القائمة على أسس علمية ، الرامية إلى تحفيز الابتكار التقنى داخل المجتمعات النامية ، ومحاولة خروجها من حالة التخلف المفروضة عليها وتقليل الفجوة التقنية بينها وبين الدول المتقدمة .

ومن المشكلات الهامة المرتبطة بنقل التقنية صعوبة القدرة على استيعاب وتأمين انتشار التقنية المنقولة داخل الدول النامية . وتبرز هذه المشكلة بوضوح فى الوطن العربى . إذ يلاحظ أن عدداً كبيراً من المؤسسات العربية ـ رغم قدم تاريخ نقل التقنية ـ لم تحقق تقدماً ملموساً فى استيعاب التقنية وتطويعها والتعامل معها . كما يحدث فى مواقف كثيرة أن تأتى نقل التقنية بنتائج غير مرضية عندما تفضى إلى خنق روح الابتكار داخل المؤسسات القومية التى يكون استيعابها للدراية الفنية محدوداً. كما أن لضعف استيعاب التقنية تداعيات سلبية مثل زيادة الاعتماد على الخبرة الأجنبية مع تحديد عقود نقل التقنية لفترات زمنية طويلة . ويصاحب هذا ضعف استغلال الآليات مع الإفراط فى استخدام الطاقات داخل كثير من مواقع الإنتاج .

ولعل من أهم عوامل عدم الاستيعاب الأمثل للتقنية المنقولة وضعف القدرة على الابتكارات فى الوطن العربى مايلى :

(أ) عدم مواءمة الكثير من التقنيات للسياق الاجتماعى والثقافى للدول .

(ب) ضعف البنى الأساسية للدول النامية .



(ج) ضآلة جهود التقييم التقنى .

(د) ضعف السياسات التقنية وأدواتها .

(هـ) ضعف الكوادر المهنية والبحثية : من حيث حسن الاعداد والدراية الفنية وربط التعليم بسوق العمل العمل مع ضعف الخلفية العلمية من العلوم الأساسية والمتقدمة . ويأخذنا هذا العامل إلى مجال السياسة التعليمية المطبقة وقصور الكفاية المنهجية فى الوطن العربى . اذ تتصف تلك العملية بعدم تنمية التفكير الابتكارى والنقدى وعدم تلبية العملية التعليمية للاحتياجات الفعلية للمجتمع . (محمد رضا ، ١٩٩٣ : ٢٤٦) . فى الوقت ذاته نجد أن السياسة التعليمية فى البلدان النامية لاتنفرد بسياسة واضحة المعالم . لأن رغبة هذه البلدان فى تقليد السياسات التربوية المطبقة فى الدول المتقدمة ، أحدثت ازدواجية فى السياسة التعليمية على الصعيدين النظرى والعلمى ، مع فقد درجة كبيرة من التنسيق بين السياستين . وإن دل هذا على شىء فإنما يبرهن على افتقاد الدول النامية لفلسفة واضحة تقوم عليها العملية التعليمية والتدريب القادر على تنمية الأفكار. إضافة إلى الارتفاع الباهظ فى تكلفة التعليم قياسا بعوائده اذا ماقورن بنظيره فى الدول المتقدمة (فهد الحبيب ، ١٩٩٢ : ١٨٢ ـ ١٨٣) .

سادساً : التصنيع وتعاظم ظاهرة العولمة .

مع تعاظم ظاهرة العولمة والحاجة إلى التخطيط الكونى وإعادة توزيع الموارد على المستوى العالمى ، تحدث تغييرات فى البيئة الصناعية وتكتسب عملية التصنيع خصائص عديدة ، وسنكتفى بعرض موجز لعدد منها :

(١) إعادة نشر وتوزيع الصناعة عالميا ، ومايعنيه ذلك من وجود نمط جديد من التوطن الصناعى يختلف عن نمط التوطن التقليدى الذى اتصفت به الصناعة منذ نشأتها فى انجلترا . وتتمثل العوامل المؤثرة فى النمط التقليدى لتوطن الصناعة فى تكلفة الأرض ، سياسات الضرائب المحلية ، موقع أسواق المنتج الصناعى ، تكلفة وسائل النقل وخصائص سوق العمل المحلى والتأثير



المحتمل للاقتصاديات الخارجية .

حديثا يتخذ التوطن الصناعى خصائص معينة يفرضها النمط الدولى لتقسيم العمل سواء بين المجتمعات الصناعية المتقدمة أو بين هذه الدول والدول النامية . ففى ظل احتكار التقنية الراقية من جانب الدول المنتجة لها، يتم نقل الصناعات التقليدية كثيفة العمالة والملوثة إلى المجتمعات النامية . وتشمل هذه الصناعات التقليدية صناعات النسيج ، فروع الوقود ، الطاقة والتعدين ، الملابس ، تجميع المنتجات الهندسية والإلكترونية ، صناعات الجلود ، الحديد والصلب ، صناعات الألومنيوم ، أجهزة الكهرباء ، والإليكترونيات المنزلية . وترجع سياسة إعادة الانتشار للصناعة عالميا إلى تجنب المجتمعات الصناعية المتقدمة تلوث بيئتهم والتخلص من حالة الركود التى أصابت هذه الصناعات (فؤاد مرسى ، ١٩٩٠ : ٧٤) .

(٢) الحاجة إلى أسواق خارجية لتصريف المنتجات الصناعية .

(٣) اتصاف المنتج الصناعى بدرجة عالية من التخصص والتركيز وأن يكون كل منتج محصلة عمل وحدات صناعية عديدة ومترابطة فيما بينها .

(٤) تدويل رأس المال والإنتاج والإستهلاك . فأصبحت إعادة الإنتاج الصناعى فيما يختص برأس المال عالمية الاتجاه ومصحوبة بعمليتين هما :

(أ) تشجيع إنتاج البدائل الصناعية فى الدول المتقدمة صناعيا . فمثلاً حلت منتجات حديثة مثل البلاستيك والخزف محل الفولاذ والألومنيوم فى صناعة السيارات ومواد البناء على التوالى .

(ب) احتكار التقنية والتطور التقنى من جانب الدول المتقدمة صناعيا كهدف أساسى على أن يتم الإنتاج ذاته داخل الدول النامية فى ظل اتفاقية التجارة والتعريفة الجمركية العالمية التى تعرف بـ «الجات» .

سابعاً : المجتمع الصناعى الحديث وخصائصه :

يرتبط مفهوم المجتمع الصناعى بعدد من الخصائص الهامة التى تميزه عن المجتمع التقليدى . وتسهم عمليتا التصنيع والثورة الإليكترونية الراهنة فى تشكل هذه الخصائص واكتساب المجتمع الصناعى الحديث خصائص نوعية . من

ثمّ توجد تعريفات متعددة للمجتمع تتباين تبعاً للرؤى المختلفة لعلماء الاجتماع والمفكرين عامة فى توقعاتهم لملامح التغير الاجتماعى الحالى والمستقبلى بفعل هاتين العمليتين .

ابتداءً نقول إن عالم الاجتماع ريمون أرون Raymond Arons عرف المجتمع الصناعى من خلال خمس خصائص هامة يتميز بها هم : انفصال المشروع الصناعى بشكل كامل عن الأسرة ، واستحداث نمط جديد من تقسيم العمل يختلف بشكل جذرى عما عرفته مجتمعات ماقبل الصناعة (الثورة الصناعية) . وأن يتصف المجتمع الصناعى بالصناعات كبيرة الحجم Large-Scale Industries والتركيز العمالى فى مناطق العمل ، والحساب الفعلى وتجميع رأس المال (آرون ، ١٩٦٨ : ٧٦ ، ٧٧) .

عندما حاول علماء الاجتماع الغربيين تفهم أسباب ظهور المجتمع الصناعى فى أوربا الغربية ، استخدموا نماذج الثنائيات المثالية فى تصنيف المجتمعات واستخلاص خصائص كل صنف منها ومايتميز به عن الصنف الآخر . وأشار هؤلاء العلماء إلى خصائص يتميز بها مجتمع (الفولك) The Folk society والخصائص التى يتصف بها المجتمع الحديث أو المجتمع فى مراحل انتقاله من النمط التقليدى للنمط الحديث من المجتمعات . ثم تصور العلماء وجود أنماط عديدة من المجتمعات تمر بمراحل تحول من النمط التقليدى للمجتمع الذى يقع على الطرف الأول لهذا المتصل إلى النمط الحديث الذى يقع على طرفه الثانى. وأن واقع عملية التحول لأى نمط مجتمعى على هذا المتصل يصعب تماماً تحديد مداه أو موضعه أو طول الفترة الزمنية التى تستغرقها هذه العملية . وأن أهم مايتصف به المجتمع الصناعى من خصائص تميزه عن (الفولك) والانتقالى ، تتمثل فى :

(١) التقنية المتطورة

(٢) التنظيم الاجتماعى المركب

(٣) المعدل العالى لعملية التغير الاجتماعى

(٤) التوجه القوى نحو تحقيق النمو الاقتصادى

(٥) التحول الديموجرافى واسع النطاق . حيث تتجه حركة السكان نحو المدن الكبرى والمناطق المحيطة بها . وظهور التجمعات السكانية العملاقة (مترو بوليتان ، وميجا بوليز) تهيمن على مختلف الأنشطة الاقتصادية ، والسياسية، والثقافية والإدارية التى تتدرج فى شكل هرمى بدءاً بالمدينة الرئيسية .

(٦) ظهور قيم ومعايير مستحدثة تغير من ترتيب القيم الاجتماعية داخل منظومتها . وقد تزيد هذه القيم المستحدثة من حدة الصراع القائم على تباين المصالح الخاصة . وقد تتراجع الانتمائية الاجتماعية خلال المراحل الأولى لتطور عملية التصنيع .

(٧) تعقيد وتنامى عملية تقسيم العمل داخل الأنساق الاجتماعية الفرعية للمجتمع الصناعى ، إلى الحد الذى يتولد عنه ظهور مشكلات تؤثر فى عملية التفاعل الاجتماعى من حيث التأثير والمعدل بين هذه الأنساق وحدوث أشكال متباينة من الصراع الاجتماعى .

(٨) ظهور أشكال حديثة من الأسر كنمط الأسر النووية، وارتفاع معدلات الطلاق وتزايد احتمالية حدوث عدم استقرار أسرى.

(٩) ارتباط عملية التعليم بمتطلبات عملية التصنيع .

(١٠) زيادة مصادر القلق والتوتر لدى أفراد المجتمع .

(١١) تنامى أنشطة خدمية واستهلاكية تتصف بالتعقيد والتباين وتنهض على أسس بيروقراطية.

ومما يذكر أن تصور المجتمعات من خلال نماذج الثنائيات أو وقوعها على متصل يكون موضع شك كبير إذا كان الهدف تفهم خصائص مجتمع مابعد الحداثة أو مجتمع الغد القريب لعدة اعتبارات من أهمها (نبيل على ، ١٩٩٤ : ٢٣ - ٢٥)

١ـ صعوبة التسليم باستمرار الفروق الكبيرة بين المجتمعات الصناعية على أساس الاحتكار التقنى وتصنيع المعرفة . فالإتجاه النظرى الذى كان سائداً منذ

منتصف القرن العشرين بوجود مايسمى دول المركز والدول المحيطية وشبه المحيطية سوف يصبح فى الوقت القريب موضع شك كبير . اذ يرى فريق من المفكرين أن التباين بين مجتمعات مابعد الحداثة سوف يتقلص وتتلاشى ظاهرة الاحتكار التقنى من جانب دول المركز . وينطلق هذا الزعم من فكرة متفائلة تتصور أن التقنية كالماء والهواء لاتقبل الاحتكار طالما أنها حصيلة تراكم النشاط البشرى على مدى العصور وأن من حق الجميع أن يستفيد من نتائجها .

٢ـ صعوبة التنبؤ بخصائص مجتمع مابعد الحداثة أو مجتمع الغد لأن تأثير الثورة التقنية الميكروالكترونية على هذا المجتمع لايظهر إلا بعد انقضاء فترة زمنية طويلة . وأن هذا التأثير ـ كما يذكر توماس كون فى نظريته ـ عن بنية الثورات العلمية ، يشمل المجتمع بأسره . واذا كان العالم حاليا بصدد ثورة تقنية هائلة وبمعدلات متسارعة ، فإن التغيرات الاجتماعية سوف تعم جميع المستويات السياسية والاقتصادية والتربوية والثقافية والعسكرية . وتزداد عملية التنبؤ بخصائص المجتمع صعوبة وتعقيداً إذا قلنا أن ماظهر من آثار حالية للتقنية على هذه المستويات لايمثل إلا قدراً ضئيلاً من التوقعات المحتملة للتغير الاجتماعى .

٣ـ إن التغير التقنى لايعمل بمعزل عن المتغيرات الاجتماعية الأخرى المتعلقة بالنمو السكانى ومصادر الطاقة والبيئة إضافةً للتغيرات الجيوبوليتيكية الحادة التى يعيشها مجتمع اليوم .

٤ـ صعوبة التنبؤ بخصائص مجتمع يتأثر بمجهول يتمثل فى قدرة الباحثين على تطوير المعرفة والتقنية فى سرية غير معلنة لضمان المنافسة العالمية . فضلاً عن صعوبة التنبؤ بتداعيات عمليات التبادل التقنى بين تقنية المعلومات والتقنيات الرائدة مثل الهندسة الوراثية ، وتقنية تخليق المواد الجديدة وتقنية الفضاء وعلوم المحيطات .

ثامناً : حول تعريف مجتمع مابعد الحداثة

يمثل مجتمع مابعد الحداثة مترادفا لمصطلحات كثيرة ذات دلالة للمجتمع الصناعى الحديث فى ظل الثورة التقنية الراهنة . ومن أكثر المصطلحات شيوعا ، مجتمع الغد القريب ، مجتمع مابعد الصناعة ، مجتمع المعلومات ، مجتمع الموجه الثالثة والمجتمع الإدارى . ويعكس التباين فى تعريف المجتمع الحديث التباين

الكبير فى رؤى ومداخل علماء الاجتماع وغيرهم من المفكرين فى دراستهم له . فمن بين هؤلاء من يناقش خصائص المجتمع الصناعى الحديث من خلال رؤية تفاؤلية . بينما نجد من المفكرين من تحدوه نظره تشاؤمية فى مستقبل هذا المجتمع. وأن الاهتمام الأساسى سيكون بالفرد بينما يتراجع الإهتمام بالمجتمع . وإن الهوه قد تزداد اتساعاً بين العالم المتقدم والعالم النامى إلى درجة التصدع الكامل لبنية المجتمع .

فى محاولة من جانب علماء الاجتماع للكشف عن أنساق النمو الاجتماعى وتحليل الطبقة للمجتمع الحديث ، صاغ آلان تورين A. Touraine ـ أحد أقطاب المدرسة البنيوية من علماء الاجتماع الفرنسيين ـ اصطلاح مجتمع الغد القريب . ثم استخدم عالم الاجتماع دنيال بيل Daniel Bell (١٩٧٠) هذا الاصطلاح بعد تورين . أيضاً استخدم الفيلسوف الفرنسى جان فرنسوا ليوتار مصطلح مجتمع مابعد الصناعة أو مجتمع مابعد الحداثة ، عندما اهتم . بمناقشة طبيعة المعرفة وآليات انتاجها وتواصلها داخل المجتمع على آثر انتشار الكمبيوتر ونظم المعلومات.

ومما يذكر أن اصطلاح عصر مابعد الصناعة الذى ارتبط بتعريف المجتمع الحديث ، بدأ من عقد الخمسينيات من القرن العشرين . حين حدثت نقله رئيسية فى استخدام الطاقة غير الحية . اذ لم يعد الفحم الوقود الرئيسى للصناعة سواء فى الانتاج الصناعى أو فى توليد الكهرباء . وحين بدأت أول محطة نووية لتوليد القدرة فى تزويد الشبكة القومية بالكهرباء ثم استخدام الطاقة النووية فى المجال الصناعى (سيمونز ، ١٩٩٧ : ٢٠٣) .

فيما يختص بمصطلح مجتمع المعلومات فقد استخدمه عدد من المفكرين وفى مقدمتهم الفيلسوف اليابانى يونجى ماسودا (*) فى دراسته المستقبلية الشهيرة عن مجتمع المعلومات عام ٢٠٠٠م . حيث توقع ماسودا حدوث تحول كامل للمجتمع اليابانى من نمطه الحالى إلى نمط مخالف له تماماً فى أشكاله ومؤسساته

(*) من خلال رؤية متفائلة لمستقبل المجتمع الحديث ، أشار ماسودا إلي ظهور ما اسماه « المدينة الفاضلة الجديدة أو كمبيوتوبيا مجتمع المعلومات » حيث يتصف بالتناغم الاجتماعي وتلاشي الصراع علي كافة الاصعدة بفعل الابتكارات التقنية ونظم المعلومات . ونشوء مجتمع بلا نخبة وبلا طبقية .
انظر : نبيل علي ، العرب وعصر المعلومات ، عالم العدد ١٨٤ ، ابريل ١٩٩٤ ص ٢٥ .

وصناعاته وطبيعة سلعة وخدماته وأدوار أفراده وحكامه ونسق قيمة والمعايير التى تحدد العلاقات بين الفرد والجماعة والمؤسسة داخل المجتمع (نبيل على ١٩٩٤ : ١٣ـ١٤) .

من خلال محاولة دراسة الوقائع والأحداث خلال النصف الثانى من القرن العشرين خاصة مايتصل منها بالمجتمع الرأسمالى الحديث ، أشار المؤرخ جيمس بيرنهام James Burnham إلى اصطلاح المجتمع الإدارى أو مجتمع الإدارة . فى هذا الاتجاه أشار ألفن توفلر A.Toffler إلى أن بنية القوة الإدارية أصابها الأنشطار. وأن النسيج الهرمى للخبرة الإدارية والصفوة التنظيمية العليا التى ظلت حتى الثورة الصناعة الثانية تحكم قبضتها على وسائل الانتاج والضبط الاقتصادى والسياسى والاجتماعى داخل المجتمع ، قد أصابه تحولات كبرى بما يحقق الاستجابة المرنة لمتطلبات السوق والتقنية (Caputo, 1988:1-2) .

من خلال محاولة علماء الاجتماع الاجابة عن تساؤلات هامة تتعلق بنوعية فرد المستقبل ومدى استقلاليته وانتمائه لمجتمعه فى ظل العلاقة الثلاثية التى تجمع تدويل عملية التصنيع ، والثورة التقنية ، والمجتمع الصناعى الحديث، يعرف المجتمع الصناعى الحديث بنمط المجتمع الذى يتم تنظيمه بهدف تحقيق الإنتاجية وليس بهدف الرفاهية ، وأن يصبح الفرد ذاته موضع الإهتمام أكثر من الاهتمام بالمجتمع ككل . وبدلاً من السلطة التى تحكم العلاقات بين أفراد المجتمع، تقوم هذه العلاقات على أساس تعاقدى . وفيما يختص بأفراد المجتمع ، فإنهم يتصفون باستقلالية أكبر وانخفاض الثقة فى الحكومة مع ازدياد الإحساس بالوطنية.

يشير هايلبرونر إلى ثلاثة معانى مختلفة لمفهوم الصناعية كأسلوب حياة وعلى أساسها يعرف مجتمع مابعد الحداثة كالآتى :

(١) سوف يكون مجتمع مابعد الحداثة متصفا بتسيد قطاع الخدمات على سائر الأنشطة الاقتصادية الأخرى.

(٢) سوف يعتمد تنامى مجتمع مابعد الحداثة على عوامل كيفية أكثر من اعتماده على عوامل كمية .

(٣) يمكن اعتبار مجتمع مابعد الحداثة شبيها بمجتمع مابعد الرأسمالية Post-Capitalist Society . بمعنى أن يمثل نسقا تفسح فيه المشكلات التقليدية الرأسمالية سبلا إلى مجموعة جديدة من المشكلات المرتبطة بالبنية التنظيمية المتغيرة لعالم ما بعد الصناعة Post-industrial world .

تعنى هذه الخصائص أوغيرها أن معظم السمات الأساسية المعروفة للمجتمعات الصناعية الحديثة سوف تتراجع لتظهر مرة أخرى ولكن فى صورة مختلفة عما كانت عليه فى السابق . ويرى هايلبرونر أننا نواجه فى الواقع تغيراً واستمرارية فى مجال سوق العمالة خاصة فى فئة العمال ذوى الياقات الزرقاء . حيث ينخفض عددهم بشكل ملحوظ بينما يزداد عدد المشتغلين ذوى الياقات البيضاء بفعل التقنية والانخفاض فى عدد المشتغلين بالأنشطة الزراعية .

من أهم مظاهر مجتمع مابعد الحداثة أن تفقد الصناعة مكانتها الأولى فى محصلة النشاط الإنتاجى رغم استمرار دورها الحيوى الهام داخل المجتمع . ويكون هذا التحول مصحوبا بوجود أبنية اجتماعية جديدة لاتتصف فقط بالتحول من الزراعة إلى الصناعة بل يتنامى اتجاه التحول من إنتاج السلع إلى تقديم الخدمات، مع تزايد فى الوظائف الإدارية . وان نمو الصناعة لايصاحبه زيادة عدد العمال اليدويين ، بل ستكون التنمية التقنية والإنتاجية العالية مرتبطتان بتناقص نسبة عدد العمال ذوى الياقات الزرقاء فى اقتصاديات الدول المتقدمة صناعيا . (Hirszowicz, 1981:16-18) .

تاسعاً : ملامح التغير في البناء المهني لمجتمع مابعد الحداثة

اذا كان من الصعب تحديد جوانب التغير فى البنية المهنية داخل مجتمع مابعد الصناعة ، فمن الممكن أن نستخلص عددا من ملامح هذا التغير فى عصر تعاظم دور الكمبيوتر .

يمكن القول إن التوسع فى استخدام الكمبيوتر والنظم المعلوماتية الحديثة فى جميع أنشطة العمل الإنتاجية والخدمية سيصبح خاصية هامة من خصائص مجتمع مابعد الحداثة . وتتأثر البنية المهنية كما وكيفا من تداعيات التوسع فى هذا الاستخدام اذا تصورنا مايلى :

(١)أن يؤدى استخدام الكمبيوتر إلى انخفاض حجم العمل الروتينى والعمل الكتابى.

(٢)أن يصاحب استخدام الكمبيوتر زيادة الطلب على مهارات ومعالجة المعلومات.

(٣) أن الحاجة إلى فهم كيفية عمل التقنيات المتقدمة .

(٤) أنيؤدى استخدام الكمبيوتر إلى ميل تنظيمات العمل للإتصاف بالمركزية والسرعة وزيادة الضغوط فى مجال العمل .

(٥) انكماش الوقت المستهلك فى اللهو والعبث .

(٦) زيادة الإحساس بالإنعزالية .

(٧) احتمالية التباعد بين أدوار العمل فى ظل استخدام نظم الأتمته واستخدام الكمبيوتر على نطاق شامل فى المستقبل القريب .

(٨) التقييم الأكثر والأدق لسلوك العامل من خلال التسجيل الفورى واللحظى لأدائه فى العمل .

هذه الخصائص تحدث تغييرات ليس فقط فى البنية المهنية للمجتمع بل، وفى طبيعة عملها أيضاً وتغير من خصائصها والاجتماعية والقيمية . ويمكن أن نتوقع تهديداً واضحاً لمختلف الشرائح المهنية بدءاً من فئة الصفوة حتى فئة العمال اليدويين يتمثل فى (نبيل على ، ١٩٩٤ : ٢٦٠ ؛ فؤاد مرسى ،١٩٩٠: ٨٨ ـ ٩٠) .

١ـ تهديد أصحاب المهارات العليا من المديرين والخبراء والمصممين والمحللين والمبدعين . بسبب استخدام أساليب الذكاء الاصطناعى ونظم دعم القرار .

٢ـ تهديد مهارات الفئات المهنية المتوسطة فى سلم التدرج المهنى من خلال أما استبدالها بالروبوت أو باستقطابها إلى أعلى .

٣ـ تقلص حجم العماله اليدوية مع تنامى حجم العمالة ذات الياقات البيضاء ذات المعرفة الواسعة والتخصصية فى مجالات النشاط الاقتصادى . كما تتزايد نسبة العمال الممارسين للعمل الذهنى .

٤ـ حدوث انقسام فى سوق العمالة إلى قسمين أساسيين أولهما يضم العاملين المنتمين للثورة التقنية ويتقاضون أجوراً ورواتب عالية ، وسوق العمالة الجزئية .

٥ـ ظهور طبقة عمالية جديدة خاصة فى المجتمعات الرأسمالية . حيث يكون

العمال فى ظل انتشار استخدام الإليكترونيات والمعلومات أكثر تكاملية مع الرأسمالية .

٦ـ تنامى دور الأعمال الصغيرة وفئة رجال الأعمال الممولين Enterpreuners . ولعل من أهم أسباب تنامى دور الأعمال الصغيرة ازدياد معدل البطالة فى كثير من دول المجموعة الاقتصادية الأوربية خلال العقدين الماضيين . فنتيجة للبطالة المصاحبة لانتشار التقنية الميكروإليكترونية داخل المجتمع ، فكر عدد من الأفراد فى العمل لحسابهم لأول مرة بعد أن ضاقت عليهم فرص الترقى فى عملهم أو للاستغناء عنهم كعمالة زائدة داخل تنظيمات العمل . ويمكن أن يزيد الكساد الاقتصادى من فرص الأعمال الخاصة عن طريق عرض معدات انتاج مستعملة ورخيصة الثمن ، وافساح مجالات فى السوق لإقامة مشروعات صغيرة ذات تكلفة مالية منخفضة .

٧ ـ حدوث تحولات فى منظومة القيم الاجتماعية والمعتقدات الشعبية ، بما يتكيف مع التغير الدينامى للتقنية الميكروإليكترونية وتأثيراتها على نسيج المجتمع . فالقيم المرتبطة بتقديس عنصر الوقت ، ووقت الفراغ ، والقيمة الاجتماعية للعمل يشوبها تحولات فى الوقت الراهن داخل المجتمعات الصناعية المتقدمة . ومنطقيا نتوقع أن تحدث هزه واضحة فى منظومة القيم بحيث يتراجع بعضها وتحل قيم جديدة تحتل صدارة سلم القيم . كما يشيع فى مجتمع المعلومات نمط فلكلورى مستحدث واستخدام مصطلحات فلكلورية تعكس خصائص مجتمع المعلومات . ومن الأقوال المأثورة التى تعكس نمط الخطاب الفلكلورى فى مجتمع المعلومات مايلى :

« يا أيها الإنسان المتوسط وداعاً » . « الفشل ممتع ، والفشل فى صحبة الكمبيوتر أكثر متعة» . « أفضل طريقة للتنبؤ بالمستقبل هو أن نصنعه» . «جهلنا سيزداد بازدياد معرفتنا» . « انه عالم الكلمات الذى يخلق عالم الأشياء » . «الصغير جميل والصغير السريع أكثر جمالا » . أيضاً من الكلمات المثيرة التى يتضمنها خطاب الحياة اليومية ، « المنزل الذكى Smart Home » ، « الكوخ الإليكترونى Electronic Cottage » ، « المقهى الإليكترونى Electronic Coffe » ، مكتب بلا ورق Paperless Office » ، الكتب الدينامية Dynamic Books » (نبيل على ، ١٩٩٤ : ١٣ ، ١٥) .

قائمـــة المراجـــع

أولاً : مراجع باللغة العربية

١ – ابراهيم الغطريفى ، العمل والانتاج ، الطبعة الأولى ، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر ، القاهرة ، ١٩٥٦ .

٢ – ابراهيم عبدالحميد ابو الغار ، الآثار الاجتماعية للتصنيع فى الجمهورية العربية المتحدة مع دراسة تطبيقية على منطقة بهتيم (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، مايو ١٩٦٨ .

٣ – إجلال اسماعيل حلمى ، علم الاجتماع الأسرى : جمهورية مصر العربية والامارات العربية المتحدة نموذجا ، الامارات العربية ، دبى ، دار القلم ، ١٩٩٠ .

٤ – ــــــــــــــــ ، «المقاييس ودراسة الاغتراب الاجتماعى فى المجتمع المصرى» ، ورقة قدمت فى ندو المنهج فى بحوث علم الاجتماع والانثروبولوجيا فى مصر : النماذج ، المشكلات والتطورات ، كلية الآداب ومركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، ١٠ – ١١ مايو ١٩٩٧ .

٥ – أحمد زايد واعتماد علام ، التغير الاجتماعى ، «مكتبة الأنجلو المصرية» ، القاهرة ، ١٩٩٢ .

٦ – أحمد محمد محرز ، الخصخصة : النظام القانونى لتحول القطاع العام إلى القطاع الخاص ، كتاب الأهرام الاقتصادى ، العدد ٩٩ ، أبريل ١٩٩٦ .

٧ – اعتماد محمد علام ، التنظيم الاجتماعى فى المصنع الحديث : دراسة اجتماعية لصناعة الدواء فى جمهورية مصر العربية ،



رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، نوفمبر ١٩٧٤ .

٨ – ـــــــــــــــ ، الحرف والصناعات التقليدية بين الثبات والغير ، الطبعة الأولى ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٩١ .

٩ – ـــــــــــــــ ، «استخدام النماذج فى دراسة البنية الاجتماعية للتنظيمات : رؤية منهجية ، ، ورقة قدمت فى ندوة المنهج فى بحوث علم الاجتماع والانثروبولوجيا فى مصر : النماذج ، المشكلات ، التطورات . كلية الآداب ومركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، ١٠ ، ١١ مايو ١٩٩٧ .

١٠ – ـــــــــــــــ ، دراسات فى علم الاجتماع التنظيمى ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٩٤ .

١١ – الجهاز المركزى للتنمية الإدارية ، تصنيف المهن العمالية ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ١٩٧٧ .

١٢ – آرون ، ريمون ، ثمانية عشر درسا عن المجتمع الصناعى ، ترجمة بسيم محرم ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦٨ .

١٣ – السيد شتا ، التنظيم الاجتماعى وظاهرة الاغتراب ، دار الاصلاح للطباعة والنشر ، المملكة العربية السعودية ، ١٩٨٤ .

١٤ – السيد الحسينى وآخرون ، القطاع غير الرسمى فى حضر مصر التقرير الأول . المداخل النظرية والمنهجية والتحليلية ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية – قسم بحوث المجتمعات الحضرية والمدن الجديدة ، القاهرة ، ١٩٩٦ .

١٥ – السيد عبدالعاطى السيد ، علم الاجتماع الصناعى ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٦ .

١٦ – أميرة مشهور ، عالية المهدى وجيهان دياب ، «القطاع غير الرسمى فى حضر مصر: اطار نظرى للدراسة» المجلة الاجتماعية القومية المجلد الخامس والعشرون ، العدد الثانى ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، مايو ١٩٨٨ ص ص ٣ – ٥٨) .

١٧– أميرة مشهور وعالية المهدى ، القطاع غير الرسمى فى شياخة معروف : دراسة استطلاعية ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ١٩٩٤ .

١٨ – إميل فهمى حنا شنودة ، تاريخ التعليم الصناعى حتى ثورة ٢٣ يوليو ، ١٩٩٥ ، دار الكتاب العربى ، القاهرة ، ١٩٦٧ .

١٩ – أمين عز الدين ، تاريخ الطبقة العاملة المصرية ١٩١٩ – ١٩٢٩ ، مطبعة الشعب ، القاهرة ، ١٩٦٩ .

٢٠ – بيير ، جبرائيل ، دراسات فى التاريخ الاجتماعى لمصر الحديثة ، ترجمة وتقديم عبدالخالق لاشين وعبدالحميد فهمى الجمال ، مكتبة الحرية الحديثة القاهرة ، الطبعة الأولى ، ١٩٧٦ .

٢١ – جيهان أبو الفتوح سعد ، الاغتراب التنظيمى فى مجتمع المصنع : دراسة ميدانية فى محافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة المنيا ١٩٩٢ .

٢٢ – حسن الساعاتى ، التصنيع والعمران : بحث ميدانى للاسكندرية وعمالها ، الطبعة الثانية ، دار المعارف ، الاسكندرية ١٩٦٣ .

٢٣ – ________ ، علم الاجتماع الصناعى ، دار المعارف بمصر ، القاهرة ، ١٩٧٦ .

٢٤ – حسين طه الفقير «الانشطة غير الرسمية ومشكلاتها فى مصر» المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس و العشرون ، العدد

الأول ، يناير ١٩٨٨ ص ص ٣ - ٤٣ . المركـــز القـــومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .

٢٥ - حسين خلاف ، نقابات العمال فى مصر : بحث فى تشريع العمل المقارن ، الطبعة الأول ، مطبعة الاعتماد بمصر ، القاهرة ، ١٩٤٦ .

٢٦ - رمزى زكى ، التاريخ النقدى للتخلف : دراسة فى أثر نظام النقد الدولى على التكون التاريخى للتخلف بدول العالم ، عالم المعرفة ، العـدد ١١٨ ، المجلس الوطنى للثـقـافـة والفنون والآداب ، الكويت ، اكتوبر ١٩٨٧ .

٢٧ - ــــــــــــــــ ، الاقتصاد السياسى للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، عالم الفكر ، العدد ٢٢٦ المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، أكتوبر ، ١٩٩٧م.

٢٨ - ريمون ، اندريه ، القاهرة : تاريخ حاضرة ، ترجمة لطيف فرج ، دار الفكر للدراسات والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٣ .

٢٩ - سعيد يسى عامر ، وصفة فى ظلال التغيير ، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الادارى ، القاهرة ، ١٩٩٦ .

٣٠ - سيد الهوارى ، التنظيم الهياكل والسلوكيات والنظم ، الطبعة الخامسة ، مكتبة عين شمس ١٩٩٢ .

٣١ - سيمونز ، ايان ج ، البيئة والانسان عبر العصور ، عالم المعرفة العدد ٢٢٢ ، ١٩٩٧ .

٣٢ - عبد الباسط حسن ، علم الاجتماع الصناعى ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٢ .

٣٣ - عبدالمنعم عبدالحى ، التصنيع والسلوك الاجتماعى للعمال مع دراسة اجتماعية لمدينة المحلة الكبرى وعمالها ، الطبعة الأولى ،

الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، القاهرة ١٩٧٨ .

٣٤ - عبدالعزيز عزت ، الاجتماع الصناعى ، الجزء الأول ، الطبعة الثانية (دار النشر غير مبين) ، القاهرة ، ١٩٦١ .

٣٥ - عبدالهادى الجوهرى ، علم اجتماع الإدارة : مفاهيم وقضايا الطبعة الأولى ، دار المعارف ،ا لقاهرة ، ١٩٨٣ .

٣٦ - علياء شكرى ، الاتجاهات المعاصرة فى دراسة الأسرة ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨١ .

٣٧ - على عبدالرازق جلبى ، علم الاجتماع الصناعى ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٦ .

٣٨ - على العريف ، شرح تشريع العمل فى مصر ، الجزء الثانى ، النقابات وعقد العمل المشترك والمنازعات العامة (الاضراب والتوفيق والتحكيم) الطبعة الثانية . دار النشر للجامعات ، القاهرة ، ١٩٥٤ .

٣٩ - على باشا مبارك ، الخطط التوفيقية الجديدة لمصر القاهرة ومدنها وبلادها القديمة والشهيرة ، الجزء الأول ، المطبعة الكبرى الاميرية بولاق ، القاهرة .

٤٠ - على محمود إسلام الفار ، علم الاجتماعى الصناعى ، دار المعارف القاهرة ، ١٩٧٨ .

٤١ - عيسى عبده ، التصنيع ومشكلاته الجزء الأول فى التنظيم الصناعى وإدارة الإنتاج ، الناشر غير مبين ، ١٩٦٢ - ١٩٦٣ .

٤٢ - فريد مان ، جورج ، بيارناخيل وجابه رينيه تريالتون ، رسالة فى سوسيولوجيا العمل ، الجزء الأول ، ترجمة بولاند عمانوئيل من منشورات عويدات ، بيروت ، ١٩٨٥ .

٤٣ – فهد ابراهيم حبيب ، أساسيات استراتيجية إدارة التقنية ، شئون اجتماعية العدد ٣٣ ربيع ١٩٩٢ ، ص ص ١٦٧ – ١٩٠ .

٤٤ – فؤاد مرسى ، الرأسمالية تجدد نفسها ، عالم المعرفة العدد ١٤٧ ، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، مارس ١٩٩٠ .

٤٥ – محمد جواد رضا ، السياسات التعليمية فى دول الخليج العربية ، عرض عزة صيام ، شؤون اجتماعية ، العدد التاسع والثلاثون خريف ١٩٩٣ ، ص ص ٢٣٩ – ٢٥٣ .

٤٦ – محمد رشاد عبدالوهاب وحلمى عبدالعظيم ، قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية وفقا لآخر تعديلاته متضمنا القرارات التنفيذية لأحكامه ، الطبعة الثانية ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ١٩٨٦ .

٤٧ – محمد عبدالله أبو على ، الصناعة والمجتمع ، الطبعة الثانية ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٧٤ .

٤٨ – محمد فالح الحنيطى «الصراع التنظيمى : أسبابه وطرق ادارته فى المؤسسات العامة والخاصة فى الأردن» دراسات ، المجلد ٢٠ ، العدد ١ ، ١٩٩٣ ، ص ص ٣٠ – ٦٢ .

٤٩ – محمد فيهم ، تاريخ المركز النقابية وتشريعات العمل بالاقليم المصرى ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦١ .

٥٠ – محمد فهيم أمين ، قانون العمل ، الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقرارات الوزارية المنفذة له ، الموسوعة الدائمة للتشريع والقضاء .

٥١ – محمد الجوهرى ، مقدمة فى علم الاجتماعى الصناعى ، (الناشر غير مبين) ١٩٨٦ .

٥٢ – محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم : مدخل للتراث والمشكلات الجزء الأول ، دار الكتب الجامعية ، الاسكندرية ١٩٧٢ .

٥٣ – ملفين كرانز برج ، ويليام ه . داقنبورت ، التكنولوجيا والثقافة : مقالات ومقتطفات مختارة ، ترجمة محمد عبدالحميد نصار مراجعة أنور محمود عبدالواحد ، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر ، مؤسسة سجل العرب ، القاهرة ، ١٩٧٥ .

٥٤ – نبيل على ، العرب وعصر المعلومات ، عالم المعرفة العدد ١٩٨٤ المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ابريل ١٩٩٤ .

٥٥ – يوسف حلباوى ، « تحديات المستقبل وقضايا الثقافة الحديثة فى الوطن العربى مع استشارة خاصة إلى التنمية الصناعية العربية » ، المستقبل العربى العدد ١٣٠ ، ديسمبر ١٩٨٩ ، ص ص ٩٤ – ١١٤ .

ثانياً : مراجع باللغة الانجليزية

1 - Allen , Robert and T. Keaveny , ***Contemporary Labor Relations,*** Addison - Wesley Publishing Company, New York, 1988 .

2 - Allen, V.L. "Trade Union " in J. Gould and W. L. Kolb (Eds.), ***A Dictionary of The Social Sciences*** 1 st. edition, Tavistoac Publications, London, 1964 .

3 - Anderson, Nels, ***Dimensions of Work : The Sociology of Work Culture,*** David Mckay Company, INC., New York, 1964 .

4 - Arensberg, Conrad, ***"Industry and The Community"***, The American Journal of Sociology XLVIII, No1. July, 1942, PP. 1 - 13 .

5 - Azumi, Koya and Jerald Hage, ***Organizational Systems : A Texet-Reader in the Sociology of Organizations,*** D. C. Heath and Company, Lexington Massachusetts, Toronto, 1972 .

6 - Batstone, Eric, ***The Reform of Workplace Industrial Relations Theory, Myth and Evidence.*** Clarendon Press, Oxford, 1988 .

7- Bendix, Reinhard, ***"Bureaucratization in Industry "*** in A. Kornhanser, R. Dubin and A. Ross (Eds.), Industrial Conflict, Mc Graw-Hill Book Company, INC, New York, 1954, PP. 164 - 175 .

8 - Bendix, R. and Lipset, S. ***"Karl Marx's Theory of Social Classes"*** in R. Bendix and S. Lipset (Eds.), Class Status and Power, 2nd. edition, Free Press, N.Y. 1966 .

9 - Bernstein, Irving, ***" Arbitration",*** in Arthur Kornhauser, Robert Dubin and Arthur M. Ross, (Eds.), Industrial Conflict, Mc Graw - Hill Book Company, INC. New York, 1954, PP.301 - 312.



10 - Bottomore, T and Rubel, M. (Eds.) ***Karl Marx - Selected Writings in Sociology and Social Philosophy,*** Watts, London, 1956 .

11 - Brody, E.W. ***Professional Practice Development, Meeting The Competitive challenge***, Praeger Publishers, New York, 1989 .

12 - Blumer, Herbert, ***"Social Structure and Power Conflict"*** in A. Kornhauser, R. Dubin and A. Ross (Eds.), Industrial Conflict, McGraw-Hill Book Company, INC, New York 1954, PP. 232 - 239 .

13- Brown, Richard, ***"the Employment Relationship in Sociological Theory"*** in Duncan Gallie (Eds.), Employment in Britain, Basil Bluckwell, London, 1989, PP. 33 - 65 .

14 - Bryant, Cliffton and Perkins, Kenneth, ***"Containing Work Disaffection : The Poultry Processing Worker"*** in Lauri Perman (Ed.) Work in Modern Society : A Sociology Reader, Dubuque, Iowa, Kendall, Hunt Publishing Company 1986, PP. 155 - 165 .

15 - Burns, T. ***"The Sociology of Industry"*** in A.T. welford (Ed.), Society : Problems and Methods of Study, Routledge, London, 1962 .

16 - Bursten, M. et al., ***Candian Work Values : Findings of A Work Ethic Survey and A Job Satisfaction Survey,*** Department of Manpower and Immigration : Stratigic Planning and Research Montreal, 1978 .

17 - Caplow, Theodore, ***The Sociology of Work,*** McGraw-Hill Book Company, New York, 1954.

18 - Caporaso, James, ***"Toward a Sociology of International Institutions : Comments on The Articles By Smouts, de Senarclens and Jonsson,***



International Social Science Journal Xlv, November, 1993, PP. 480 - 489.

19 - Cascio, Wayne, F., ***Managing Human Resousces : Productivity, Quality of work Life and profits,*** 3rd Edition, NcGraw-Hill, Inc. NewYork, 1992.

20 - Catherine Cassell and Gillian Lymon, ***"Qualitative Research in Work Contexts"*** in C. Cassell and G. Lymon (Eds.), Qualitative Methods in Organizational Research. Sage Publications, New York, 1994 .

21 - Clements, Laurie, ***"The Politics of Privatization : Public Its ours, Private It's Theirs"*** Steven Hecker and Margaret Hallock (Eds.), Labor in Global Economy Perspectives From The U.S. and Canada. University of Oregon Books, Labor Education and Researcch Center, 1991 , PP. 178 - 188 .

22 - Collins, Rahdall, ***Conflict Sociology : Toward An Explanatory Science,*** Academic Press, New York, 1975 .

23 - Cottrell, Fred. ***"Industrial Sociology"*** in Julius Gould and William L. Kolb (Eds.), ***A Dictionary of the Social Sciences,*** The Free Press of Glencoe, New York, 1964, P. 327 and 328 .

24 - Crouchley, A., ***The Egyptian Development of Modern Egypt.*** Longman Green and Co., New York, 1938 .

25 - Cutcher - Gershenfeld, Joel. ***"The Emergence of Community Labor - Management Cooperation"*** in Warner Woodworth et al. (Eds.), Industrial Democracy : Strategies for Community Revitalization. Sage Publications, California, 1985, PP. 99 - 120 .

26 - Dalton, Melville, ***"The Role of Supervision"*** in A. Kornhauser, R. Dubin and A. Ross (Eds.1,)

Industrial Conflict, McGraw-Hill Book Company, INC., New York, 1954, PP. 176-185 .

27 - Davis, Keith and John W. Newstrom, ***Human Behavior at work: Organizational Behavior***, 8th edition, : McGraw-Hill Book Company New York, 1988 .

28 - Davis, Louis and Trist, Eric, ***"Improving The Quality of Work Life : Sociotechnical Case Studies"*** in James O'Toole (Ed.), Work and the Quality of Life : Resource Papers for Work in America, The Massachusetts Institute of Technology, 1974, PP. 246 - 280 .

29 - Deshpande, S. P. and Fiorito , J., ***Specific and General Beliefs in Union Voting Models,*** Academy of Management Journal 32, 1989, PP. 883 - 897 .

30 - Donovan F. ***Anthony, Management of Supervisors,*** Macmillan and Co. LTD, New york, 1971.

31 - Dubin, Robert, ***"Constructive Aspects of Industrial Conflict"*** in Arther kornhauser, Robert Dubin and Arthur Ross (Eds.), Industrial Conflict, McGraw-Hill Book Company . INC. New York, 1954, PP. 37 - 47 .

32 - Dunkerley, D., ***The Study of Organizations,*** Routledge, Kegan, London, 1972 .

33 - Etzioni, Amitai, ***"Industrial Sociology : The Study of Economic Organizations"***. Social Resarch 25, October, 1985, PP. 303 - 325 .

34 - Faunce, W, ***"Trade Union Structure and Administration Introduction"*** in William Faunce (Ed.) Readings in Industrial Sociology, Prentice - Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1967, PP. 337 - 382 .

35 - Fishman, Harry, ***"Labor Union"*** in Ecyclopedia of Sociology, The Dushkin Publishing Group, Inc., Guilford, Connecticut, 1974, P. 153 .

36 - Galenson, Walter, ***New Trends in Employment Practices : An International Survey,*** Greenwood press, New York, 1991.

37 - Gardner, Burleigh and Moore, David, ***Human Relations in Industry*** 4th. edition, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois, 1964 .

38 - Gardner, Burleigh, ***"The Factory as a Social System"*** in George P. Shuttz and John Colemann (Eds.), Labor Problems : Cases and Readings 2nd. edition, McGraw-Hill Co. N.Y., 1958, PP. 110 - 107 .

39 - Gershenfld, Joel C., ***"The Emergence of Community Labor - Management Cooperation"*** in Warner Woodworth et al. (Es.), Industrial Democracy Strategies for Community Revitalization. sage Publications, California, 1985, PP. 99 - 120 .

40 - Gillis, Mulcolm., ***Economics of Development,*** 2nd. edition, W.W. Norton and Company, New York, 1987 .

41 - Goldthorpe, J. H., ***"Attitudes and Behaviour of Car Assembly Workers : A Deviant Case and a Theoretical Critique"***, British Journal of Sociology vol. 17, No. 3 September, 1966, PP. 227 - 241 .

42 - Gross, Edward, H., ***Work and Society,*** Thomas Crowell Company, New York, 1958 .

43 - Johsson, Christer, ***"International Organization and Co-operation : An Interorgnizational Perspective"***, International Social Science, Journal XLV, No 4 November, 1993, PP. 464 - 477 .



44 -Hammond, L. ***"Factory System"*** 11th edition Encyclopedia of Social Sciences vol. 6, The Macmillan Company N.Y. 1954 .

45 - Hamner, W.C. and Smith, F.J. ***"Work Attitudes As Predictors of Unionization Activity"*** Journal of Applied Psychology 63, 1979, PP. 415 - 421 .

46 - Hampton, David. ***Contemporary Management***, McGraw-Hill Book Company, New York, 1977 .

47 - Harvey, Edward, ***Industrial Society : Structures, Roles and Relations***, The Dorsey press, Howewood, Illinois, 1975 .

48 - Heilbroner, Robert,***"The Economic Revolution"*** in Lauri perman (Ed.), Work in Modern Society : A Sociology Reader, Kendall, Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa, 1986. PP. 7 - 19 .

49 - Helmy, Eglal, ***Alienation among Industrial workers in Egypt : A Comperative Study of weaving and Motorcycle Assembly Operations,*** Unpublished ph.D. Dissertation, Pennsylvania State University, 1979 .

50 - Hirszowicz, Maria, ***Industrial Sociology : An Introduction,*** Oxford, Martin Robertson, 1981 .

51 - Hofmann, Michael, ***"The Informal Sector in an Intermediate City : A Case in Egypt"*** Economic Development and Cultural Change 34, Jan. No. 2, 1986, PP. 263 - 277 .

52 - Homans, G. ***"The Strategy of Industrial Sociology "*** American Journal of Sociology, 54, No. 4, 1949, PP. 330-337 .

53 - --------------, ***Human Groups*** 6th edition, Routledge and kegan paul LTD. London, 1968.

54 - House, Robert J. ***"Leadership Training : Some Dysfunctional Consequences"***, Administrative Science Quarterly 12, March, 1968, PP. 556 - 571 .

55 - Hughes, Everett C., ***Men and Their work,*** The Free Press, New York, 1958 .

56 - --------------, ***"The Relation of Industrial to General Sociology"***, Sociology and Social Research 41, Murch - April, 1957, PP. 251 - 256 .

57 - Kerr et al., ***"Pluralistic Industrialism"*** in William A. Faunce (Ed.), Readings in Industrial Sociology, Prentice - Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1976, PP 583 - 590 .

58 - Kirdar, uner, ***"Issues and Questions"*** in Uner Kirdar (Ed.), Change: Threat or Opportunity for Human Progress, United Nations, New York, 1992, PP. 1 - 12 .

59 - Kranzberg, Melvin and Gies, Josephs, ***"Medieval Work : Guilds and The Putting Out System"*** in Lauri Perman, (Ed.), Work in Modern Society : A Sociology Reader, Kendull, Hunt Publishing Company Dubuque , Iowa, 1986, PP. 2 - 6 .

60 - ----------------, ***"The Industrial Revolution : Birth of The Factory "*** in Lauri Perman (Ed.), Work in Modern Society : A Sociology Reader, Kendall, Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa, 1986, PP. 40 - 46 .

61 - Kuby, otto, ***"Small and Medium Sized Enterprises and New Technologies"*** Frik Poutsma and Arnold Wolravens (Eds.), Technology and small Enterprises : Technology, Autonomy and Industrial Organization, Delft university Press N. T. 1989, PP. 25 -38 .

62 - La piere, Richard., ***Social Change,*** McGraw-Hill Book Company, New York, 1965 .

63 - Macionis, John, Sociology, Prentice-Hall, Englewood cliffs, New Jersey , 1989 .

64 - Mariano, San Nicolo, ***"Guild in Antiqiuty : Ancient Mesopotania and Pharaonic Egypt"*** in Encyclopedia of the Social Sciences vol. 7, 11 th edition, 1954 .

65 - Marshall, Ray. ***"Labor in a Global Economy"*** in steven Hecker and Margaret Hallock (Eds.), Labor in a Global Economy Perspectives from the U.S. and Canda. University of Oregon Books, Labor Education and Research Center, 1991. PP. 10-24.

66 - Mayor, Federico, *"Towards Human Development : An Opportunity for Coping With New Challenges"* in uner Kirdar (Ed.), Change : Threat or Opportunity for Human Progress. united Nations, New York, 1992, PP. 41 - 48 .

67 - Mc Nall, Scott, ***Political Economy : A Critique of American Society,*** Scott Foresman and Company, Glenview, Illinois, 1981 .

68- Meek, Christopher, and Woodworth, Warner, ***"Worker Community Collaboration and Ownerships"*** in W. Woodworth, C. Meek and W. F. Whyte (Eds.), Industrial Democracy : Strategies for Community Revitalization . Sage Publications, London, 1985, PP. 195 - 220 .

69 - Merrill, Robert, ***"Technology"*** David L. Sills (Ed.), International Encyclopedia of the Social Sciences vol. 15, The Free Press, New York, 1968, PP. 576 - 586 .



70 - Miller, Delbert C., and Form, Willian ., ***Industrial Sociology : Work in Organizational Life.*** 3rd. edition, Harper and Row Publishers, New York, 1980 .

71 - Miller, J. ***"Special Psychological Implications of Weber's Model of Bureaucracy : Relations among Expertise, Control, Authority and Legitimacy"*** Social Forces 49, No. 1 , 1970 PP. 90 - 101 .

72 - Mills, C. Wright, ***" The Labor Leaders and the Power Elite "*** in A. Kornhauser, R. Dubin and A. Ross (Eds.), Industrial Conflict, McGraw-Hill Book Company, INC, New York, 1954, PP. 144 - 152 .

73 - Moore, W. and G. Rosenbluem, ***The Professions : Roles and Rules,*** Russell Sage Foundations, New York, 1970 .

74 - Moore, Wilbert, ***"Industrial Sociology : Status and Prospects"*** American Sociological Review 13, August, 1948, PP. 382 - 400 .

75 - Mott, Paul, ***"Industrialization"*** in Lauri Perman (Ed.), Work in Modern Society : A Sociology Reader, Kendall, Hunt Publishing Company Dubuque, Iowa, 1986, PP. 20 - 27 .

76 - Neff S., Walter. ***Work and Human Behavior,*** Aldine Publishing Company, Chicago, 1977 .

77 - Oberschall, A., ***Social Conflict and Social Movements,*** Prentice - Hall, Inc. , New Jersey, 1973 .

78 - Rezler, Julius, ***Automation and Industial Labor,*** Random House, New York, 1969 .

79 - Rex A. Skidmore, ***Social Work Administration Dynamic Management and Human Relationships, :*** Englewood cliffs . Prentice - Hall,New Jersey 1983 .

80 - Richardson, J. An ***Introduction to The Study of Industrial Relations,*** 5th edition, George Allen and Unuin LTD., London, 1963 .

81 - Ritzer, George and David Walczak, ***Working Conflict and Change,*** Perntice- Hall, Englewood. New Jersey, 1986 .

82 - Roethlisberger J, and Dickson, J. W., ***Management and The Worker,*** Harvard University Press, Mass. 1939 .

83 - Parker S. et al., ***The Sociology of Industry,*** George Allen, London, 1967 .

84 - peitchinis, Stephen, ***Computer Technology and Employment : Retrospect and Prospect,*** Macmillian press, London, 1983 a.

85 - Perman, Lauri, ***Work in Modern Society : A Sociology Reader,*** Kendall, Hunt Publishing Company, Dubuque, Iowa, 1986 .

86 - Sagasti, Francisco, ***International Scientific and Technical Cooperation in A Fractured Global Order,*** in Uner Kirdar (Ed.), Change : Threat or Opportunity for Human Progress, United Nations, New York, 1992, PP. 30 - 40 .

87 - Saunders, Carr M., ***"Professionalization in Historical Perspective",*** in Howard M. Vollmer and Donald L. Mills (Eds.) Professionalization, Prentice-Hall, New Jersey, 1966, PP. 2 - 9 .

88 - Schneider, E, ***" Areas of Reseach in Industrial Sociology"*** Sociology and Social Research 42, July-August, 1957, PP. 451 - 455 .

89 - ----------------------- , ***Industrial Sociology,*** Edition, Mc. Graw Hill, New York, 1957 .

90 - Silver, Mare L., ***The Structure of Craft Work : The Construction Industry*** " in Phyllis L. Stewart

and M.G. Cantor (Eds.), Varieties of Work , Sage publications, London, 1982, PP. 235 - 252 .

91 - Spaulding, C. ***An Introduction to Industrial Sociology,*** B. B. tora Porevala Sons and Co. Private LTD. Bombay, 1970 .

92 - Springborg, R. " ***Professional Syndicates in Egyptian Politics 1952 - 1970",*** International Journal of Middle East Studies 9, 1978, PP 275 - 295 .

93 - Sreenivasan, K. ***Porductivity and Social Environment,*** Asia Publishing House, London, 1964 .

94 - Staley, Eugene and Richard Mors, ***Modern Small Industry for Developing Countries,*** McGraw-Hill Book Company, New York, 1965 .

95 - Stephein Hill, ***Competition and Control at Work : The New Industrial Sociology,*** Heinemann Educational Books, London, 1981 .

96 - Tausky, Curt, Work and Society : ***An Introduction to Industrial Sociology,*** F.E. Peacock publishers INC. Illinois, 1984.

97 - Taylor, Frederick, ***"Scientific Management"*** in Oscar Grusky and G. Miller (Eds.), The Sociology of Organization : Basic Studies, The Free Press, New York, 1970, PP. 45 - 52 .

98- Theodorson, George and Theodorson, Achilles, ***A Modern Dictionary of sociology ,*** Barnes and Noble Books, A Division of Harper and A Div Row publishers, New York, 1969 .

99 - ***The New Encyclopaedia Britannica*** vol. 9, William Benton, Publisher , London, 1973 - 1974 .

100 - Toffler, Alvin, ***"Ad-hocracy : The Coming of Temporary Organizations"*** in Fred Best (Ed.), The Future of Work, Prentice-Hall, INC., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973 .

101 - U.S. Department of Labor, ***International Labor Profiles*** 1. st. Edition, Grand River Books, Michigan, 1981 .

102 - Vincent N., J. and Mayers, F, ***New Foundations for Industrial Sociology,*** D. Van Nostrand Company, London, 1959 .

103 - Warner, LLoyd and Low, J. O., ***The Social System of the Modern Factory : The Strike, A Social Analysis,*** Yale University Press, New Haven , 1965 .

104 - Whyte, William F., and Blasi, J. ***"The Potential of Employee Ownership"*** in Warner Woodworth, C. Meek and W. F. Whyte (Eds.), Industrial Democracy, Strategies for Community Revitalization, Sage Publications, London, 1985. PP. 181 - 194 .

105 - Wilensky, H. and Lebeaux C., ***Industrial Society and Social Welfare*** 1st edition, The Free Press, New York,

106 - -------------, ***"The Early Impact of Industrialization on Society"*** in Lauri Perman (Ed.), Work in Modern Society : a Sociology Reader, Kendaall / Hunt , Iowa 1986, PP. 28 - 39.

107 - Wolff, K. (Ed.), ***The Sociology of George Simmel***, The Free Press, London, 1950 .

108 - Warner, L. and Lunt, ***The Status System of Modern Community,*** Yale University Press, New Haven, 1941 .

109 - Watson, Tony, ***Sociology, Work and Industry,*** Routledge and Kegan Paul, London, 1980 .

110 - Zhou, zueguang and Juma N., and Moen, phyllis, ***"Institutional Change and Job-Shift patterns in Urban China,*** 1949 to 1994" American Sociological Review 62, June, 1997 PP. 339 - 365 .